

Tartu Ülikool
Majandusteaduskond
Ettevõtte majanduse instituut

Andrus Järve

ETTEVÕTTEPENSIONI ARENGUPERSPEKTIIVID EESTIS

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Dotsent Nadežda Ivanova

Tartu 2014

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud „ „ 2014. a.

Rahanduse õppetooli juhataja

(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Ettevõttepensioni süsteemi majanduslikud ja õiguslikud aspektid	9
1.1. Ettevõttepensioni olemus ja majanduslik tähtsus.....	9
1.2. Riikide majandusolukorra ja riiklike pensionite mõju ettevõttepensioni süsteemide toimemehhanismidele OECD riikides	19
1.3. Ettevõttepensioni seadusandlik baas Euroopa Liidus	24
2. Ettevõttepensioni süsteemi arengut mõjutavad tegurid – empiiriline käsitlus.....	28
2.1. Varasemad uuringud ettevõttepensioni mõjuteguritest.....	28
2.2 Ettevõttepensioni kasutegurite integreerimine Eesti ettevõtetesse	38
2.3 Autoripoolsed järeldused ja ettepanekud	48
Kokkuvõte	53
Viidatud allikad.....	58
Lisad	66
Lisa 1. Erapensioni saajate osakaal tööealises elanikkonnast OECD riikides pensionilepingu tüüpide järgi 2010 a.	66
Lisa 2. Autori poolt intervjueeritud ettevõtjad	67
Lisa 3. Intervjuu kaaskiri.....	68

Lisa 4. Intervjuu küsimustik.....	69
Lisa 5. Väljavõtted Riigikogu sotsiaalkomisjoni istungi ettekannetest ja sõnavõttudest	71
Summary	73

SISSEJUHATUS

Eesti ettevõtlus vaevleb tänapäeval mitmete probleemide ees: vähe on jätkusuutlikke ettevõtteid, napib motiveeritud juhte ning raske on leida ja hoida head töötajad. Väikese riigina on meie majanduskeskkond tihedalt seotud muu maailmaga vabaturumajanduse kaudu, seega mõjutavad meid teiste riikidega sarnased probleemid. Õppides maailma majanduses toimuvast, tuleb muuhulgas tähelepanelikult jälgida ettevõtete jätkusuutlikust takistavaid ja soodustavaid tegureid. Püüdleme järjekindlalt jõudmaks järele lääne majanduse hüvedele ning elatustasemele, kuid Eesti tee sinna saab rajaneda ainult ettevõtluse hoogustamisel ning selle efektiivsel toimimisel. Selleks arenguks on vajalik haridustaseme tõus ühiskonnas, väga hea kommunikatsioon ettevõtluskeskkonnas, stabiilne poliitiline keskkond ning sealt tulenev õiguskindlus. Siinkohal on aga vägagi oluline roll inimesel kui ettevõtluse arengu mootoril. Haritud, väärtustatud ja inspireeritud inimene loob enda ümber keskkonna, kus üheskoos teiste motiveeritud inimestega tekib sünergia, millest arenevad väärtuslikud ideed ja tugevad ettevõtted. Selleks, et ettevõtete juhid saaksid komplekteerida oma arenguvõimelise ja efektiivse meeskonna, tuleb töötajaid innustada, eestvedada, arendada ja motiveerida.

Üheks tõhusaks motivatsioonivahendiks ettevõtluses on mujal maailmas juba kaua toiminud ja hästi sissetöötatud ettevõttepension. Vastavalt Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivile 2003/41/EÜ, on ka Eestis tehtud esimesi samme integreerimaks ettevõttepensioni süsteemi, ent üldsuse jaoks on siiski tegemist veel suhteliselt tundmatu võimalusega. Eesti on küll kuuleka liikmesriigina täitnud ettekirjutuse miinimumnõude ja klassifitseerinud vabatahtliku kogumispensioni (tuntud kui III pensionisammas), kui ühe võimaliku ettevõttepensioni väljenduse. Kahjuks on aga selline rakendus ebaõnnestunud, kuna ei motiveeri ühtegi osapoolt ja ei loo lisaväärtust ei ettevõttele, sellele töötajale ega riigile, samuti pole teadaolevalt seda teemat Eestis ka uuritud.

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada ettevõtte töötajale/võtmetöötajale suunatud vabatahtliku ettevõttepensioni arenguvõimalused ja probleemid Eestis.

Bakalaureusetöö ülesanneteks on:

- selgitada ettevõttepensioni olemust ja majanduslikku tähtsust;
- käsitleda ettevõttepensioni süsteeme ja nende arengusuundi Euroopa Liidus ja OECD riikides;
- selgitada välja regulatiivne baas ettevõttepensioni arenguks Euroopa Liidus;
- varasemate uuringute põhjal tutvustada ettevõttepensioni toimimist kujundavaid tegureid;
- ette valmistada ja läbi viia individuaalsed poolstruktureeritud intervjuud Eesti ettevõtjate ja ettevõtete juhtide hulgas, selgitamaks välja ettevõttepensioni võimalused ettevõtluse edendamiseks, selle kitsaskohad ning edasist arengut mõjutavad tegurid;
- üldistada uuringu tulemusi ning pakkuda võimalused ettevõttepensioni süsteemi edasiarendamiseks Eestis.

Kuna enamuses arenenud riikides on ettevõttepension tavapärane ettevõtluse osa, on käesoleva töö autori arvates Eestil hea võimalus kaaluda selle integreerimise kasude kaasamist ettevõtlusse. Töös käsitletakse põhiliselt erapensioni süsteeme ning neid võimalusi, mida ettevõtjad ettevõttepensionina mujal riikides kasutavad, samuti analüüsitakse riikide muutuva majandusolukorra taustal riiklike pensionite arengute mõjusid erapensioni süsteemile.

Lääne majandustes on ettevõttepensioni vajalikkust teadvustatud juba aastaid tagasi ning tänaseks on seda juba ka paljude ettevõtete pool edukalt integreeritud. Ettevõttepensioni tähtsaimad hoovad majanduses on võtmetöötaja säilitamine ja seeläbi ettevõtluse arengu ja konkurentsivõime parendamine, aga ka pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse tagamine, kaasates ettevõtteid panustama tugisüsteemidesse, elavdamaks seeläbi isekogumist pensioniteks. Mõlemaid aspekte seob ettevõtluse tähtsus majanduses, millest oleneb kogu riigi areng. Antud töös on enam rõhku pandud seepärast ka ettevõttepensioni positiivsetele mõjuteguritele ettevõtluse arengus.

Eestis on kolmesambaline pensionisüsteem toiminud üle kümne aasta, ning selle aja jooksul on sellele osaks saanud ka mitmetasandiline kriitika läbi meedia, nt seatakse kahtluse alla süsteemi jätkusuutlikkus sh on vabatahtliku kogumise vähene aktiivsus. Suureks probleemiks tänastele ettevõtjatele on oma töötajate sidumine ettevõttega ning just selles võtmes on ettevõttepensioni näol jäetud kasutamata üks oluline võimalus pensionisüsteemi paremaks muuta. Iga tööandja on huvitatud stabiilsest töökeskkonnast ning panustavast ja lojaalsest töötajast, kes oma oskusi ja ettevõttes saadud teadmisi kergekäeliselt konkurendi juurde ei viiks. Ka riigi jaoks on tegemist vägagi olulise küsimusega, kus investeeringud inimkapitali voolavad pahatihti spetsialistide näol riigist välja.

Bakalaureusetöö on üles ehitatud kahes osas. Esimeses peatükis selgitatakse ettevõttepensioni olemust, võrreldakse juba toimiva ettevõttepensioni kasutust OECD riikides ning käsitletakse selle probleemistikku ja arengut. Käsitlust leiavad järgmised küsimused: Kuidas kasutavad suured ja väikesed ettevõtted ettevõttepensionit oma tegevuse edendamisel? Millised pensionisüsteemi arengud on juba käivitunud Euroopa Liidus? Kuidas on OECD riikide muutuv sotsiaalkindlustus mõjutanud pensionite arengut? Samuti uuritakse ettevõttepensioni süsteemide toimemehhanisme sh regulatiivset baasi Euroopa Liidus ning õigusaktide suunavat rolli ettevõttepensioni arengus. Esimese peatüki koostamise allikateks on vastavasisulised uuringud OECD ja EBSCO andmebaasidest, Soome pensionikeskus, Bloomberg elektronväljaanne ning Euroopa Liidu õigusaktide andmebaas.

Töö teises peatükis käsitletakse ettevõttepensioni süsteemi mõjutavaid tegureid sh. töötajate suhtumist ettevõttepensionite kasutamisse, millised tegurid mõjutavad inimeste pikaajalise pensionikogumise otsustusmehhanisme, maksuseaduste keerukust ettevõttepensioni süsteemis, interneti kasutamise plussidest ja miinustest ettevõttepensioni süsteemi arengus. Teise peatüki allikatena on lisaks autori poolt läbi viidud küsitlusele ja Eesti Statistikaameti, kasutatud ka varasemad vastavateemalised uuringud EBSCO ja OECD andmebaasidest. Empiirilises osas tuuakse autori uuringutulemustele põhinedes välja ettevõttepensioni arengu kitsaskohad Eesti ettevõtete tasandil. Samuti käsitletakse ettevõttepensioni võimalikke kasutegureid Eesti riigi ja töötaja tasandil ning uuritakse Eesti ettevõtete valmisolekut ettevõttepensioni

integreerimiseks. Autor teeb töös varasemate uuringute ja oma küsitluse tulemustest üldistusi ja toob esile Eesti pensionisüsteemis toimuvad arengud, millest tulenevalt teeb autor omapoolseid ettepanekuid ettevõttepensioni süsteemi paremaks toimimiseks Eestis.

Autor tänab kõiki, kes on aidanud kaasa käesoleva bakalaureusetöö valmimisel.

1.ETTEVÕTTEPENSIONI SÜSTEEMI MAJANDUSLIKUD JA ÕIGUSLIKUD ASPEKTID

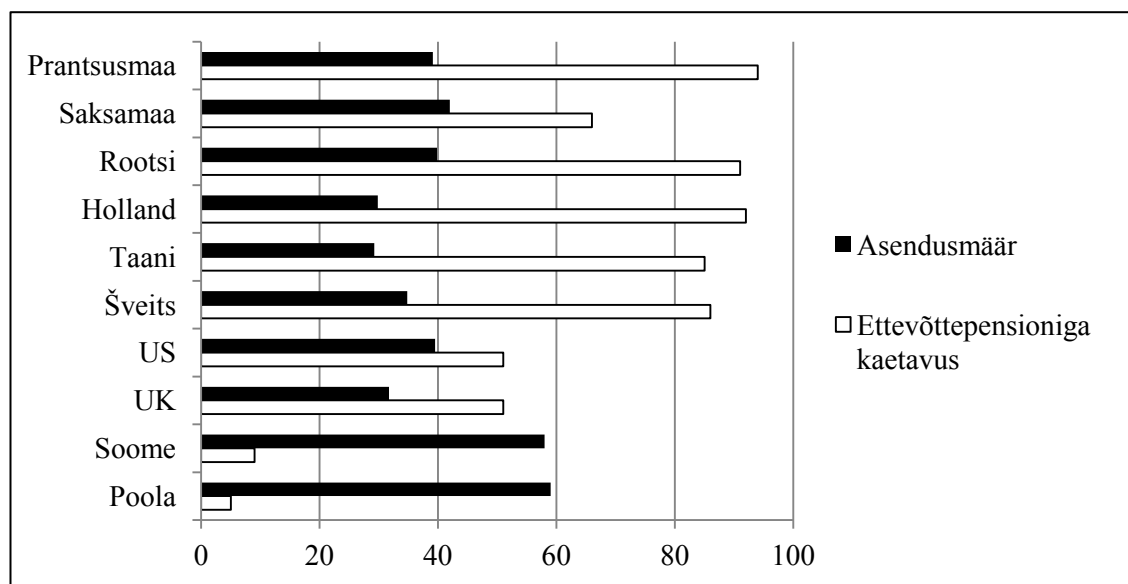
1.1. Ettevõttepensioni olemus ja majanduslik tähtsus

Ettevõttepensioni tähenduses kasutatakse erinevates riikides ja allikates erinevaid termineid, näiteks töökoha pension (*workplace pension*), kutsealane pensioniskeem (*occupational pension scheme*), ettevõtte pensioniplaan (*company pension plan*), ametipension (*work-based pension*), Soomes tööpension (*työeläke*), Eestis tööandjapension (*occupational retirement*). Eestikeelne termin on üle võetud tõlkena Euroopa õigusaktist (Euroopa 2003). Samuti on need terminid erinevalt defineeritud, olles sisult sarnased. Näiteks Suurbritannia valitsus on defineerinud töökoha pensioni (*workplace pension*) kui „pensioniks säästmise viis, mis on korraldatud tööandja poolt“ (Workplace pensions 2013). Vastavalt finantsalasele sõnaraamatule on kutsealane pensioni skeem (*occupational pension scheme*) „ettevõtte või organisatsiooni poolt töötaja kasuks loodud pensioni skeem“ (Occupation...2013). Sisult veel täpsemini on defineeritud korporatsiooni pensioniplaan (*corporate pension plan*) „Formaalne kokkulepe ettevõtte ja tema töötajate - või töötajate ühenduste vahel – mis pakub rahastamist töötajate pensioniks“ (Corporate...2013). Eestis pole teadaolevalt tööandjapensionit defineeritud, kuid tuntud elektroonilise väljaande Delfi järgi on see: töötajate täiendavaks motiveerimiseks loodud tööandja pension (Mis on ...2012). Toetudes ettevõttepensioni laiemale eesmärgile, säilitada töötajale pensionile jäädes tema sotsiaalne staatus ning motiveerides vajadusel töötaja ja tööandja vahelist töösuhet, pakub autor järgmise ettevõttepensioni definitsiooni: Ettevõttepension on ettevõttelt töötajale või töötajate ühendusele suunatud rahaliste vahendite akumulierimise süsteem, millega soovitakse kompenseerida töötaja panust ettevõttesse pensionile jäädes, et säilitada tema sotsiaalne ja finantsiline kindlustatus.

Käsitledes ettevõttepensioni süsteemi vabatahtlikuna, kerkivad esile süsteemi osapoolte motiveeritusest tulenevad küsimused. Oluliseks võiks pidada riigi pensionisüsteemi toetavat lisavõimalust, elavdades töötajate isekogumist, töötajate paremat kindlustatust pensionieas ja ettevõtete soodsamat võimalust motiveerida ja säilitada oma võtmetöötajaid, tagades ettevõtte parema arengu ja jätkusuutlikkuse. Kuna Eestis on ettevõtluse kogemus väga noor ja ettevõttepension veel tundmatu vahend ettevõtte arengus, oleks otstarbekas lähtuda ettevõttesiste ja sotsiaalpoliitiliste tegurite ühisosast ning analüüsida ettevõttepensioni süsteemi positiivseid külgi, püüdes kaasa minna maailmas toimuvatele muutustele selles vallas.

Riigiti jagunevad pensionisüsteemid riiklikeks- ja erapensioni süsteemideks. Erapensionid omakorda varieeruvad põhiliselt vabatahtlikeks ja kohustuslikeks/poolkohustuslikeks süsteemideks (vt. lisa 1). Kui ettevõttepension pole riigisiselt reguleeritud, kasutavad ettevõtjad just vabatahtlikke süsteeme ja muid lahendusi ettevõttepensionina või osalevad töötajate lepingute sissemaksete tegemisel. OECD riikide erapensionite jaotuvust lepingute tüüpide kaupa arvestatakse suhtena tööealisest (vanuses 15 – 64 eluaastat) elanikkonnast keda on kaasatud erapensioni süsteemidesse (tööandja või eraisiku initsiatiivil). Nendes OECD riikides, kus erapension vabatahtlik, on süsteemiga kaasamine madal. Aktiivsem osalus, kus tööealisi on kaasatud 50% lähedal, on Tšehhi Vabariigis, Uus Meremaal ja USA-s. See võib olla põhjustatud asjaolust, et nimetatud maades katab riigi pension vaid 60% või vähem viimati saadud palgast pensionile minnes. Riikides, kus madalapalgalised (pool keskmisest töötasust) töötajad hakkavad riigipensionit saama alla 60 % viimasest palgast (Austraalia, Tšiili, Eesti, Saksamaa, Ungari, Israel, Jaapan, Mehhiko, Rootsi, Slovakkia, Poola), peaks erapensionite populariseerimine ja stimuleerimine olema väga suur poliitiline prioriteet. Need riigid kus pensionitega sissetulekute kaetavus on hetkel kõrgem, võivad tulevikus olla sama probleemi ees. Esile võiks tõsta selles analüüsis Kreeka, kus riigipension on 110% ja Mehhiko, kus see on vastavalt 4% viimasest palgast. Taanis ja Rootsis ainsatena on sisse viidud kollektiivsel kokkuleppel põhinev poolkohustuslik ettevõttepension, millega on kaetud vastavalt 58% ja 90% tööealisest elanikkonnast. Hollandis on samadel alustel aga kohustusliku ettevõttepensioniga

kaetud 88% tööealisest elanikkonnast. Muud ettevõttepensionide süsteemid, mida kasutatakse poolkohustuslikena on tööstusharu- või riigi kollektiivlepingu sisesed aga ka tööandja kehtestatud süsteemid. (Antolin *et al.* 2012: 7) Näiteks on tööstusharudel põhinevate ettevõttepensionide süsteemid kasutusel Saksamaal, Suurbritannias (UK), USA-s ja Poolas, kus seadusega määratud pension ja ettevõttepensioniga kaetavus väga erinevad (joonis 1)(Vidlund *et al.* 2012: 14).



Joonis 1. Teoreetiliselt võimalik seadusega määratud pension (palga asendusmäär) ja töötajate kaetavus ettevõttepensioniga %-des.

Allikas: (Vidlund *et al.* 2012: 12); autori kujundatud.

Prantsusmaal ja Šveitsis toimib aga seadusandlusest tulenev kohustuslik ettevõttepension (Vidlund *et al.* 2012: 16).

Meie põhjanaabri Soome pensionisüsteemi muudeti 2005. aastal (täiendati 2007. ja 2010. a.), kus püüti lahendada sarnased probleemid teiste riikidega. Muutustele aitasid kaasa keskvalitsuse kõrval ka kaubandus- ja tööandjate ühendused. Lihtsustati ja täiendati erasektori pensionisüsteemi, soodustati pensionile mineku edasilükkamist ja uute töökohtade loomist, piirati sissetulekute määra, seadmata ohtu pensioni asendusmäära vähenemist ning muudeti pigem ebakindlad tuleviku väljavaated demograafias kindlamaks. (Lassila, Valkonen 2007: 75) Soome pensionisüsteem koosneb kahest teineteist täiendavast süsteemist – tööpensionid (*työeläkkeet*), mida teenitakse palgast ja/või ettevõtlusest (tööandja kohustus tasuda kindlustusmaksid)

ning rahvapensionid (*kansaneläkkeet*) ja tagatispension (*takueläke*), mis mõeldud pensionäridele kellel pole tööpensionit või on liiga väike pension (Eläke 2013). Tööpensionit rahastavad Soomes tööandjad ja töötajad koos (*Ibid*), nagu ka nt mitmes OECD ja Euroopa Liidu riigis (tabel 1)(Vidlund *et al.* 2012: 25).

Tabel 1. Ettevõttepensioni maksed, % palgast 2011 a.

Riik	Tööandja	Töötaja	Kokku
Poola (1)	7,0	#	7,0
UK (2)	DB: 14,9	DB: 5,4	DB: 20,3
	DC: 6,4	DC: 3,0	DC: 9,4
USA (3)	DB: 8,0	DB: -	DB: 8,0
	DC: 3,0	DC: 6,0	DC: 9,0
Šveits	4,0 - 13,0	4,0 - 14,0	17,4
Taani	8,0 - 12,0	4,0 - 6,0	12,0 - 18,0
Holland	10,9	6,0	16,9
Rootsi	4,5 / 30,0	#	4,5 / 30,0
Saksamaa (4)	#	0,625 - 4,0	4,0
Prantsusmaa	4,5 - 12,0	3,0 - 8,0	7,5 - 20,0

DB - hüvistel põhinev süsteem, DC - sissemaksetel põhinev süsteem, # - puudub, (1) maksimum makse vastavalt maksuseadusele, (2) keskmine makse 2009 (rahvuslik statistika 2011), (3) maksimum makse vastavalt maksuseadusele, (4) keskmine makse erasektoris.

Allikas: (Vidlund *et al.* 2012: 25).

Üha kasvavas konkurentsisis on tänapäeva tööandjad aina tugevama surve all pakkumaks töötajatele soodustusi nende tööalase suhtumise mõjutamiseks, eesmärgiga seeläbi maksimeerida ettevõtte väärtust. Töövõtjatel on üha keerukam saavutada oma ootustele vastavaid tulemusi, eelkõige võimalikke valikuid rikkuse loomisel. Globaliseerumisest tulenev konkurents ettevõtjate hulgas ning töövõtja võimaluste paljususe valida töökohariiki, mitmekesisistavad vanusega ja elustiiliga kaasnevaid arenguid pensioniaja planeerimisel. Mõlema osapoolle püüdlus luua rikkust peaks kasvatama investeringuid, mis omakorda pakuks valikuvõimalusi tulevikus. Väljakutseks tööandjatele on tasakaalustatult kasutada oma võimalusi mõjutamiseks töövõtjaid/võtmeisikuid nende suhtumises töösse. Paljud ettevõtted segmenteerivad oma töötajaskonna erinevatesse gruppidesse, jaotades neid lisaväärtuse loomise motiivide järgi. Selline jaotus langeb kokku võimalusega valida ja kasutada erinevaid motivatsiooni vahendeid sh ettevõttepensioni skeeme. Kuigi iga grupi jaoks kasutatakse erinevaid skeeme, mis

suurendavad koormust ja halduskulukust, on üha populaarsust koguval süsteemil ettevõtete hulgas vajadus ise investeerida pensionilepingutesse, võimaldamaks paindlikumalt kasutada erinevaid alternatiive. Mõnel juhul on mõistlik kasutada töötajatele/võtmeisikutele määratud pensionilisa töölt lahkudes, teisel juhul määratakse ettevõtte poolt tehtavate maksete ulatus pensionilepingutesse, kolmandal juhul panustavad töötajad vabatahtlikult ettevõtte ühtsesse pensionilepingusse kas siis pensionifondi- või kindlustuslepingu baasil, saades nii teatud lubadused tööandjalt ajaks, mil töötaja lahkub ettevõttest. (Hutchinson 2009: 28)

Ettevõtete teooriat juhtimises käsitletakse peamiselt omanike seisukohalt võetuna, ent nii kiputakse unustama töötajate osaluse ja ettevõttepensioni suurt mõjuulatust aga ka pensionite, kaasamise ja juhtimise omavahelist sünergiat motivatsiooniteooriast lähtuvalt. Ajast, mil ettevõtted kasutasid ettevõttepensionit investeerimise alternatiivina lühiajalises perspektiivis, peaks fookus nihkuma ettevõtte pikaajalise arengu maksimeerimise suunal. Selles kontekstis ka mõõdukas töötajate kaasamine ettevõtte juhtimisse võiks olla vahend orienteerumaks pikaajalisele juhtimissüsteemile. Arvestades Euroopas levivat töötajate juhtimissüsteemi kaasamise trendi, tuleks uuesti läbi vaadata sidusrühmade mõlemad vormid, nii omanikele orienteeritud juhtimisstiilid, kui ka meeskonnale orienteeritud juhtimisstiilid ja seda just finants- ja majanduskriisist tulenevalt, tuues esile käitumuslikud, õiguslikud ja majanduslikud aspektid. (Roth 2010: 1)

Finantsturgudel toimuv ei ole muutnud ainult finantssüsteemi, vaid on mõjutanud ka tegevusi ettevõtluses üle maailma. Ettevõtte võtmeisikute kaasamine juhtimisse, mida intensiivselt propageeriti 1970. aastal Saksamaal, on tänasel päeval taas kõneaineks. Ka Suurbritannias pakkus Bullocki Raport¹ töötajatega tasakaalustatud direktoraati, kuid valituks osutus siiski ilma kohustusliku kaasamise süsteemita, ametiühingute ja streikide tee. Samuti ei ole kohustuslikku töötajate kaasamise süsteemi USA-s, kuid seevastu on USA maailma suurim ettevõttepensionisüsteemi varade poolest. (Roth 2010: 2) Huvitava tõsiasi on tuleb tähelepanu juhtida tähtsale asjaolule, et ettevõtete ja makromajanduslikul tasemel on ettevõtete omanike kõrval domineerivateks

¹ Department of Trade, *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy* (Bullock Report), Chairman Lord Bullock, presented to Parliament by the Secretary of State for Trade by Command of Her Majesty, January 1977.

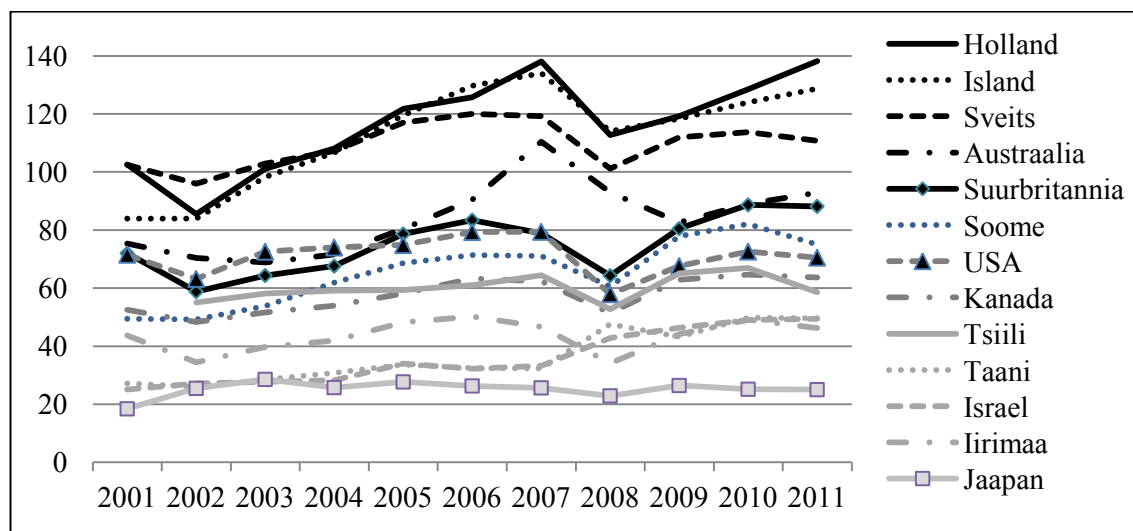
institutsionaalsed investorid – pensionifondid, millede peamiseks kasusaajateks on tulevased pensionärid (Cheffins 2008, viidatud Roth 2010: 3 vahendusel), praegused ettevõtete töötajad. Riikides, kus ettevõttepension puudub või on algelisel tasemel, kipub olema tsentraliseeritud juhtimisstiiliga ettevõtlus (Kübler 1991, viidatud Roth 2010: 3 vahendusel). Samas meeskondlik (kaasamisel ja koostööl põhinev) juhtimisstiil on aga levinum riikides, kus on kasutusel ettevõttepensioni erinevad võimalused. (Roth 2010: 3)

Ettevõttepension on üks võimalik töövõtja kaasamise meetod finantsilisest ja tööd puudutavast kaasamisest (Summers, Hyma 2005: 32). Sellega suunatakse töötajaid rohkem ise oma pensioni varasid mõjutama (Munnell 2006, viidatud Roth: 4 vahendusel). Investeerimisnõustamist on võimalus saada peale professionaalsete nõustajate veel ka tööandja poolt sponsoreeritud nõustajate poolt. Kaasatavuse tase võib olla väga erinev - madala sissetulekutega majapidamistel on tihti ainsaks tuleviku kindlustamise võimaluseks pensionikindlustuse leping, isegi keskklassil on tihti peamiseks varaks pensionile minnes perekonnale kuuluv kinnisvara. (Roth 2010: 4)

USA-s on alates 2006. aastast ettevõttepensioniga pandud tööandjatele kohustus pakkuda töötajatele vähemalt kolme erinevat investeerimisvõimalust ning seeläbi on antud töövõtjatele võimalus ise mõjutada oma pensionite investeerimisriski ja selle hajutamist. Selline isesuunamise võimalus tõstatab aga küsimuse töötajaskonna finantsharitusest ja finantsalastest teadmistest. Siit tulenevad muidugi väljakutsed tööandjatele, töötajate ühendustele ja nõustajatele - kaitsta töötajaid valede investeerimisotsuste eest, ent ettevõtte esmane roll siinkohal on siiski tagada töötaja kaasamine ettevõtte pensionisüsteemi. Sealjuures nõuab ettevõtte sotsiaalne vastutus hästi läbimõeldud ja kooskõlastatud reegleid, mis võivad olla nii kohustuslikud kui ka vabatahtlikud. (Roth 2010: 14)

Enamus riikides, kus ettevõttepension on kõrgelt arenenud ei ole ettevõtte võtmeisiku kaasamine juhtimisse aga ka kontserni tasemel kohustuslik. Skandinaaviamaadest on Island ainus ilma juhtimise tasandil kaasamise süsteemita, kuid omab suurimaid pensionivarasid SKP-ga võrreldes (vt joonis 2). USA-s, Suurbritannias ja Šveitsis ei kasutata ettevõttepensioni kaasamiseks kohustust juhtimise tasandil, kuid pakutakse mitmekesisemaid ettevõttepensioni süsteeme kui Saksamaal. (Roth 2010: 15) Euroopas

püütakse ettevõttepensionit arendada koordineeritult, mida kinnitab ka Euroopa Liidus ellu kutsutud Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionite Järevalve institutsiooni loomine 2011. aastal.



Joonis 2. Pensionifondide varade suhe SKP-sse arenenud turgudega OECD riikides 2001-2011.

Allikas: (Pension Markets...2012: 10).

Hiljutine uuring (Gunkel *et al.* 2009: 307) näitab, et üle 80% töövõtjatest Saksamaal pooldab tsentraliseeritud (46,3%) või koostööl põhinevat (37,3%) juhtimisstiili, andmed näitavad, et Hiinas on need numbrid vastavalt 33,9 ja 30,7%, Jaapanis 20,3 ja 23,4%, USA-s 44,1 ja 30,9%. Kaasamisel ja koostööl põhineval juhtimisel on ettevõttepension ülitähtis motivatsiooni vahend ettevõtte jätkusuutlikkuse seisukohalt. Kaasamist ja ettevõttepensionit tuleks hoida lahus just viimase vabatahtlikkusest tulenevalt, kuid need on olulised töötaja/võtmeisiku osaluse vormid. Jätkusuutlikku kasvu pensionifondide ja elukindlustusseltside jaoks ei ole võimalik teostada ilma ettevõtete juhtide poolt väljatöötatud ergutus või motivatsioonivahenditeta, milleks sobiks ideaalselt ettevõttepension. Riigid kus on ulatuslikud ettevõttepensioni süsteemid (USA ja Suurbritannia), on loonud hajutatud omandistruktuuri mis toetub sõltumatutele juhtidele. (Roth 2010: 26)

Selle taustal kerkib esile töövõtjate/võtmeisikute panus ettevõttesse - tööandjad on raske probleemi ees, kuidas hoida parimaid töötajaid oma ettevõttes ja kuidas muuta ettevõtet efektiivsemaks. Võiks ju tõsta palku ja boonuseid, kuid need motivaatorid on lühiajalised, vaja oleks midagi enamat, mis seoks hea spetsialisti/võtmeisiku ettevõttega

pikemaajaliselt. Nende probleemide lahendamiseks on erinevate suurustega ettevõtetel erinevad võimalused.

Pidades silmas kulusid, on väikeettevõtetel raske välja töötada kompleksseid programme töötajate motiveerimisel läbi ettevõttepensionite – puuduvad näiteks spetsiifilised teadmised ning on rida muid takistusi. Erialane kirjandus toetab uuringutulemusi, et motiveerimine annab tugeva panuse heade töötajate ergutamisel (Pritchett 1977, Balkin, Groeneman 1985, viidatud Sutton 1986: 15 vahendusel) ning tõstab töötajate rahulolu ja produktiivsust, säilitades väärtuslikud töötajad. Väikeettevõtetel on raske kiire kasvu vajaduse kõrval võistelda suurettevõtetega turul heade töötajate pärast. (Sutton 1986:15)

Palju on informatsiooni USA suurettevõtete poolt pakutavate motivatsioonipakettide kohta, kuid väikeettevõtted on jäänud selles osas tähelepanuta. USA 1983. aastal *United States Department of Labor* poolt läbi viidud küsitlus andis ülevaate suurte ja keskmiste ettevõtete töötajatele pakutavatest soodustustest, sisaldades erinevaid ettevõttepensionivariante, ent kahjuks jäid ka sellest uuringus väikeettevõtted vaatluse alt välja. Järgmise uuringu (Sutton 1986) viis läbi USA Kommertskoda 1985. aastal, kus vaatluse all oli 149 ettevõtet, mis jaotati kuni 100 töötajaga (79) ja üle 100 töötajaga (70) ettevõteteks (tabel 2). Uuring disainiti informatsiooni saamiseks väikeettevõtete poolt pakutavate soodustuste ulatuse ja laadi osas, mitte erinevuste kohta soodustuste spetsiifilisemas mõttes. Uuriti kui suuri kulutusi teevad ettevõtted oma töötajatele peale palga, millised on erinevused suurte ja väikeste ettevõtete selliste kulutuste vahel, kuidas pakutakse

Tabel 2. Ettevõtete kulutused töötajate soodustustele USA-s

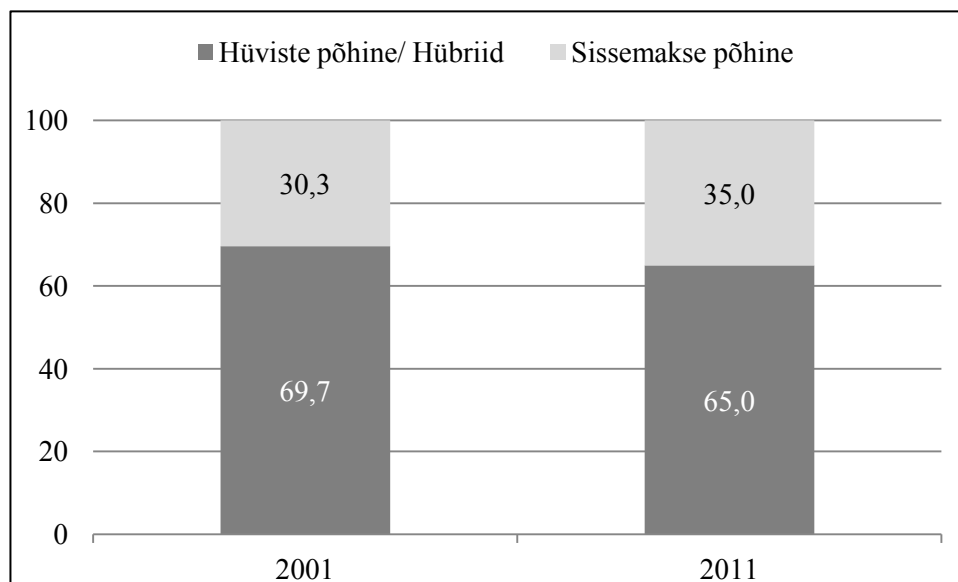
Uuringu kategooriad	Soodustuste osakaal töötajate palgast %	Ettevõtete arv
Väikeettevõtted (alla 100 töötaja)	9,0	79
Suurettevõtted (100 ja enam töötajat)	13,2	70
Keskmine soodustus ja uuringus osalejad	11,0	149
USA Kommertskoja (Washington) liikmed 1984	13,5	1154

Allikas: (Sutton 1986: 17).

tüüpilisi soodustusi mõlema kategooria poolt ja kuidas aidata väikeettevõtetel arendada veelgi efektiivsemaid soodustuste programme. Samuti küsiti milliseid kindlustus- ja pensionilepinguid pakutakse töötajatele ja kas töötajad maksavad osa sellest ise. Uuring

keskendus nende tulemite mõjust just väikeettevõtete juhtidele. (Sutton 1986:16) Tulemused näitasid, et väikeettevõtted kulutavad oma töötajatele lisaks palgale soodustuste pakkumisel 9% palgafondist, suurettevõtted aga 13,2%, sh pakkusid suurettevõtetest ettevõttepensionit 54%, väikeettevõtetest 18%. Suuremad ettevõtted jagasid soodustuste kulusid töötajatega enam kui väikeettevõtted. Selgus veel, et suurettevõtted pakuvad mitmekesisemaid soodustusi, kui väikeettevõtted. Sellised tulemused aitavad väikeettevõtete juhtidel otsustada kuidas koostada ja muuta mitmekesisemaks pakutavaid soodustusi, et paremini konkureerida turul. (Sutton 1986: 20)

Hilisemas, USA-s 2004. aastal toimunud uuringus vaadeldi aga just alla 25 töötajaga väikeettevõtteid, ent tulemused ei erinenud oluliselt varasematest suurettevõtete põhjal tehtud järeldustest. Välja võiks tuua vaid seda, et riik (Kongress seadustas just väikeettevõtete jaoks kaks ettevõttepensionit varianti) oli astunud otsustavaid samme soodustamiseks väikeettevõtteid pakkuma oma töötajatele pensionitooteid. Samuti toodi välja, et suuremad maksusoodustused nii väikeettevõtetele, kui ka madalapalgalistele töötajatele aitaksid ebavõrdsust leevendada. (Even, Macpherson 2008: 5)



Joonis 3. Hüvistel vs sissemaksetel põhinevad ettevõttepensionite süsteemide varade struktuur OECD riikides 2001- 2011, % kogu varast. Allikas: (Pension Markets..2012: 7).

Viimastel aastatel on tööandjad paljudes riikides näidanud üles huvi sissemaksepõhiste (DC) ettevõttepensionite arengu vastu (joonis 3), öeldes lahti varem populaarsust

kogunud hüvistel põhinevast (DB) süsteemist, kus tööandja võttis kohustuse maksta töötajale pensionilisa (Pension Markets...2012: 6).

Suurt rolli mängis siin ülemaailmne majanduskriis mis ettevõtteid rasis ja mille tulemusel hakati loobuma varem võetud kohustustest tagada töötajatele pensionilisa töölt lahkudes. Just isikustamise suunale pöördumine toimub tänasel päeval USA-s, Suurbritannias, Jaapanis aastast 2001. (2012 aprillist kehtib Jaapanis uus ettevõttepensioni süsteem) ja mujal, kus hüvistel põhinevaid ettevõttepensionite lepinguid uutele töötajatele enam ei pakuta - uued töötajad/võtmeisikud saavad ühineda sissemaksetel põhinevate ettevõttepensionite lepingutega kas siis pensionifondi või elukindlustuse kaudu (*Ibid*). Sellise süsteemimuutusega lükkasid ettevõtted oma õlgadelt riski töövõtjate kanda.

Kuigi ettevõttepensionite süsteemide trend liigub sissemaksete põhiste süsteemide suunas, kasutavad mõningate riikide tööandjad endiselt hüviste põhist süsteemi, samuti on riike mis kasutavad mõlemaid nn „hübriid või segusid“ nt Kanada, Island ja Portugal. Akumuleeritud varadel põhinevad, kindlaksmääratud hüvistel ja sissemaksetel põhinevad ettevõttepensioni süsteemid on OECD riikides saavutanud 2011. aastal sarnase taseme, kuid siseriiklikult jagunevad nt Tšiili, Tšehhi Vabariik, Kreeka, Ungari, Poola ja Slovakkia sissemaksetel põhinevateks lepinguteks, Soomes, Norras ja Saksamaal domineerivad hüvitistel põhinevad süsteemid. (Pension Markets...2012: 6)

Selles valguses võiks esile tuua elukindlustusfirmade kaudu üles seatud ettevõttepensioni süsteemid, mis pikas perspektiivis turvalisust ning lisatagatise pakuvad. Rahvusvaheliste elukindlustusfirmade tooted mida kasutatakse ettevõttepensioniteks on paindlikumad ning võimaldavad lepingute pikast ajahorisondist tulenevalt teatavaid muudatusi, pidades silmas võtmeisikute mobiilsust ja finantskeskkonna muutusi. Samuti võiks käsitleda elukindlustuslepinguid tinglikult kui finantstooteid ettevõtte pikaajalisel finantsplaneerimisel ja võtmeisikutesse investeerimisel. Just paindlikkus ja lisakindlus oleksid eeliseks ettevõttepensioni ülesseadmisel elukindlustuse kaudu, võrreldes otselepingutega pensionifondidesse. Siin on ettevõtetel otsustamise koht, sest kulude seisukohast oleks ettevõttepensioni fondileping, tulenevalt oma administreerimise lihtsusest, odavam. (autori osalusvaatlus)

Erapensionitesse investeeritud vahendid on otsustava tähtsusega kapitaliturgude arengus ning tugevaks mõjutajaks ettevõtete juhtimisel. Juba II Maailmasõja eel investeeriti aktsiatesse läbi elukindlustusseltside, mida edukalt oli tutvustanud John Meynard Keynes, kes töötas nõustajana Suurbritannia elukindlustusfirmades (Baker, Collins 2003, viidatud Roth 2010: 4 vahendusel). Pärast sõda said aktsiad Suurbritannias üheks tähtsamaks varaklassiks investeerimisel läbi elukindlustuse. Selline spetsiaalne ja paindlik investeerimis-võimalus pensionifondides, koos maksusoodustustega investeerimisel läbi elukindlustuse (Bank, Cheffins 2008, viidatud Roth 2010: 4 vahendusel) seletab, miks osa varast, mida omasid institutsionaalsed investorid Suurbritannias kümneid aastaid varem, suundus hiljem erainvestorite kaasabil USA aktsiatesse (Armour, Skeel 2007: 1777). Kapitaliturgude arengus, kus olulist praktilist väärtust loovad institutsionaalsed investorid - pensionifondid ja elukindlustusfirmad, mängivad just pensionisüsteemid väga tähtsat rolli. (Roth 2010: 4) Pensionisüsteemide arenguga antakse majandusele läbi reinvesteeritud vahendite võimendus, mida kasutatakse uute väärtuste loomisel.

Ettevõttepensionisse investeeritud kapital toetab pensioniikka jõudes inimeste sissetulekut kapitalitulust ja riigipensionist. Ajastul, kus toimuvad majanduslikud muutused ja globaliseerumine oleks aeg ka Eestil integreerida hästi läbimõeldud ettevõttepensioni süsteem, kuna üha vananeva elanikkonnaga riigis tuleb leida võimalusi pensionisüsteemi kaasajastamiseks ja täiendamiseks. Riikide majanduste muutustest tulenev kandub erinevatesse lahendust vajavatesse süsteemidesse mida tuleb vastavalt muuta.

1.2. Riikide majandusolukorra ja riiklike pensionite mõju ettevõttepensioni süsteemide toimemehhanismidele OECD riikides

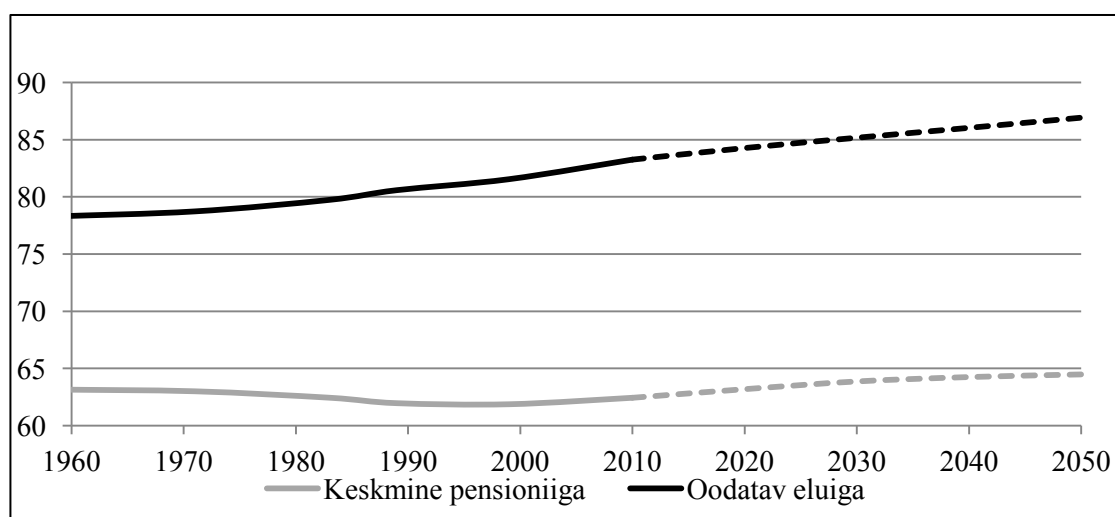
Erapensionite arengus läbi aegade on olulist rolli mänginud investorite kaitse, millele erilist tähelepanu on pööranud sellised riigid nagu USA, Suurbritannia, Kanada ja Austraalia, mõjutades sellega ka nende riikide pensionisüsteemide arengut. Selline investorite kaitse on omane ka suurtel kapitaliturgudel investeerimistegevusega

tegutsevate riikide seadusandlustele nagu Holland, Šveits, Jaapan ja mitmed Aasia riigid. (Roth 2010: 5)

OECD lõi 1961. aastal Kindlustuskomitee, millega tunnistati kindlustuskaitse olemasolu majandustegevuse üheks tähtsamaks alustalaks. Kindlustuskomitee tegevuse ulatus on järk-järgult suurenenud ning nüüd hõlmab see teema ka erapensioneid sh ettevõttepensioneid, mis näitab erapensionikindlustussüsteemide tähtsust OECD riikides (Komitee nimetati ümber *Insurance and Private Pensions Committee* 2005). Tänane komitee töö teostab kindlustusturu järelevalvet, samuti püütakse parandada riskiteadlikkust, finantsharidust, tugevdada tarbijakaitset ning arendada erapensionikindlustussüsteeme – aitamaks lahendada probleeme seoses elanikkonna vananemisega, kaasajastada finantsregulatsioone ja finantsinstitutsioonide valitsemistava, et leevendada ja kompenseerida kindlustamisega kaasnevaid riske. (Global ...2012: 2)

OECD on oma hiljutises raportis „*Pensions at a Glance 2011*“ käsitlenud ühe riikide finantspositsiooni jätkusuutlikust tagava arenguna riikliku pensioni osatähtsuse vähendamist ja inimeste isikustatud pensionikogumise stimuleerimist. 2007.–2008. aasta finantskriisi mõju on olnud tunda ka sellele järgnenud aastatel ja sellel on olnud tõsised tagajärjed enamiku OECD riikide majandusele ja rahandusele. Juba eelmiste aastakümnete jooksul hulgaliselt muutusi läbi teinud pensionisüsteemid on pidanud veelgi rohkem muutuma, seda tihti eelarve tugevdamise ja rahvusvaheliste finantsturgude poolt avaldatava surve tõttu, et olla pikemas perspektiivis jätkusuutlikum. Kõige ilmselgem nendest muutustest on olnud pensioniea tõstmine, mida on tehtud enam kui pooltes OECD riikides. Pikemas perspektiivis tõuseb pensioniiga 13 riigis 67-nda eluaastani või üle selle ning meeste ja naiste pensioniiga võrdsustatakse kõigis riikides peale ühe. Neljateistkümnes riigis on eesmärgiga innustada inimesi kauem töötama sisse viidud muid, vähem välja paistvaid muutusi, näiteks rangemad tingimused varajaseks pensionile jäämiseks või suurem pension neile, kes jäävad edasi tööle ka pärast pensioniikka jõudmist. On neli põhjust, miks selline asjade areng on teretulnud. Esiteks muudab pikeneva elueaga (vt joonis 4) töötajate kauemaks ajaks tööle jäämine pensionisüsteemi rahaliselt jätkusuutlikumaks ja see toimub palju vähem valulikult kui näiteks maksude tõstmise kaudu teostatavad

meetmed. Teiseks tagab see vananemisega seotud kulude ausama jagunemise põlvkondade vahel. Samuti aitavad pikemad maksete tegemise perioodid elu- ja pensionikindlustuse lepingutesse vähendada plaaniliste pensioni väljamaksete vähendamise mõju sissetulekule pensionieas. Kolmandaks viitab see loobumisele läbikukkunud poliitikameetmetest, millega üritati tõrjuda vanemaid töötajaid tööturult

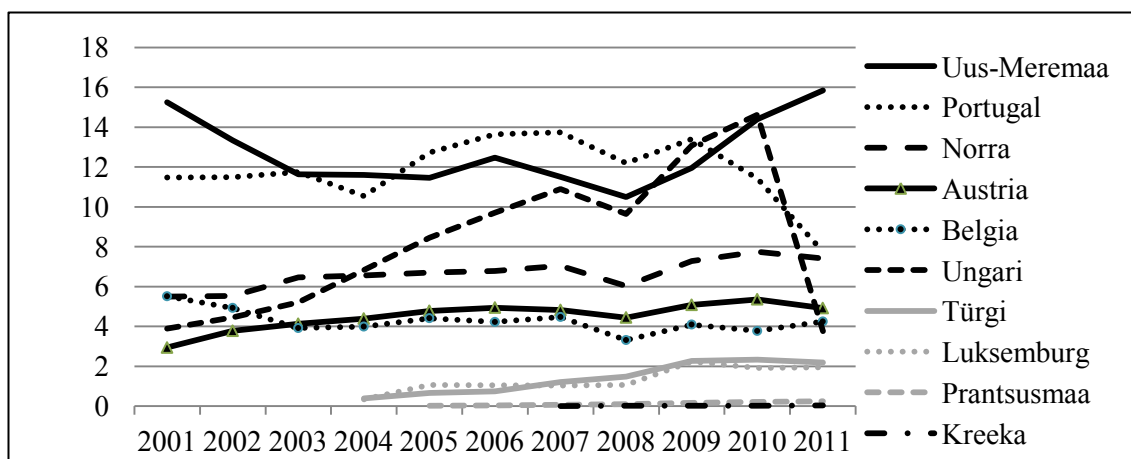


Joonis 4. Keskmine pensioniiga ja oodatav eluiga OECD riikides. Allikas: (Pensions reforms ...2011).

välja varajasse pensionipõlve, kas siis pikaajalise haiguse ja invaliidsusega seotud kavade või vanaduspensioniga. Neljandaks peaks tööea pikendamine andma olulise tõuke majanduskasvule vananeva elanikkonnaga riikides, kus tööjõud väga aeglaselt kasvab või isegi kahaneb. (OECD pensions... 2012: 1)

Nende selgete eelistega arvestades tuleb edendada suundumust pensioniea tõstmise suunas 67 eluaastani ja sellest ülegi. Üks tõhus ja läbipaistev viis selle tegemiseks on siduda institutsionaalselt pensioniiga eeldatava elueaga, nagu on juba tehtud Taanis ja Itaalias. Viimase aastakümne pensionireformid on toonud paljudes riikides kaasa ka riigipensioni vähendamise, tavaliselt viiendiku kuni neljandiku võrra. Sellised kärped on olnud vajalikud selleks, et tagada pensionisüsteemi rahaline jätkusuutlikkus nii praegustele kui ka tulevastele pensionäridele. Alates 2007. aastast on pooled OECD riigid astunud täiendavaid samme riiklike pensionisüsteemide jätkusuutlikkuse täiustamise suunas, sealhulgas teinud muudatusi pensionide indekseerimise nõuetes ja valemite pensioni arvutamiseks. (*Ibid*)

Erapensioni kohustuslikuks tegemine oleks ideaalne lahendus kõigile vastava pensioni tagamiseks. Mõni riik on aga selliseid poliitikameetmeid vältinud kartes, et neid sissemaksed nähakse rahva poolt järjekordse uue maksuna. Alternatiivne viis sarnase tulemuse saavutamiseks on inimesi automaatselt sellistesse pensionisüsteemidesse sisse kirjutada, pakkudes neile erandi võimalust teatud aja jooksul – nn automaatne liitumine süsteemiga. Andes inimestele võimaluse pensionile minemist edasi lükata, mitte varem pensionile minna, kasutab selline põhimõte loomulikku inertsit erapensionite ulatuse laiendamiseks. Esimene riigiülene automaatne pensionisüsteemiga liitumine OECD riigis toimus Uus-Meremaal 2007. aastal (joonis 5) sisse viidud süsteemiga. Sarnane süsteem integreeritakse Suurbritannias perioodil 2012.–2017. ning muud riigid võtavad sellest suure tõenäosusega eeskuju. (OECD Pensions... 2012: 3) Eestis toimib sarnane süsteem II samba näol juba aastast 2004. ja on tähtsaks osaks kogu pensionisüsteemis.



Joonis 5. Pensionifondide varade suhe SKP-sse loitude turgudega OECD riikides 2001-2011.

Allikas: (Pension Markets...2012: 11).

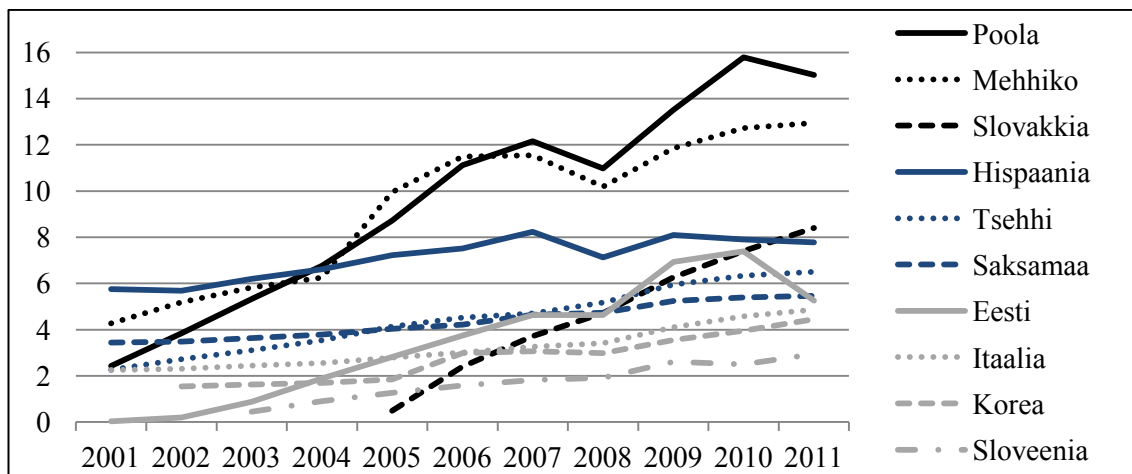
Peale erapensionisüsteemide kindlustatuse ulatuse suurendamise peavad majanduspoliitikud piisava pensioni tagamiseks võitlema korraga kolmel tasandil. Esiteks peavad nad tagama, et sissemaksed pensionisüsteemidesse on piisavad pensionieas sissetuleku tagamiseks. Kohustuslikes süsteemides on see lihtne, näiteks andis Austraalia seadusandja hiljuti teada, et miinimumpanuse määr tõstetakse 9 protsendilt 12 protsendile palgast. Teiseks peavad nad piirama enneaegset sissemaksete tegemisest loobumist ja pensioni ühekordsete väljamaksete teostamist. Kolmandaks peavad nad edendama investeerimisstrateegiaid ja -tooteid, mille kulud on väikesed, hajutades riski nii varade investeerimise- ja ka pensionipõlve ajal. Nendele

probleemidele lahendust otsides peavad poliitikakujundajad pöörama suurt tähelepanu pakutavatele investeerimis- ja toetusvõimalustele, et lihtsustada ja soodustada raskete finantsotsuste tegemist. Samuti peavad nad täiustama võimalusi, mida pakutakse nendele inimestele, kes ei tee ise aktiivset valikut, võimaldamaks paremini täita ka nende vajadusi ja ootusi. (OECD Pensions... 2012: 3)

Kuhjuvad fiskaalprobleemid on sundinud mitmeid riike vastu võtma radikaalseid muutusi pensionite arengus. Nii andis Ungaris valitsus 2010. aasta novembris välja ultimaatumi, suunata kõik alates 1998. aastast kogutud erapensioni varad riigikassasse (vt joonis 5 lk 22). Tehingu vastutasuks lubati „nõustujatele“ täielikult säilitada nende nn I samba - riikliku pensioni väljamaksed. Tehinguga mittenõustujad oleksid aga kaotanud õiguse suuremale osale riiklikust pensionist tulevikus. Sellise meeletliku sammu taga oli Ungari valitsussektori soov vähendada oma suurt riigivõlga, sisuliselt natsionaliseerides rohkem kui 14 miljardi dollari ulatuses erapensioni varasid. Selliselt käitus Ungari sarnaselt Argentiinale, kus 2001. aastal, konfiskeeriti 3,2 miljardit dollarit pensionivarasid. Buenos Airese valitsus konfiskeeris 2008. aastal 24 miljardit dollarit, mis oli 2005. aasta järgse maksulaekumise languse katteks. (Zoltan 2010)

Poola reform 2011. aastal ei olnud nii kardinaalne, kuid 1999. aastani kestnud sarnane süsteem Eestiga (kolm pensioni sammast) restruktureeriti, riigistades 5% II samba kogutud varadest (vt joonis 6 lk 24), suunates need I sambasse praeguste pensionäride pensionite katteks. Poola parlamendi poolt vastuvõetud otsus on vastuolus pikaajalise jätkusuutlikkusega ning teenib selgelt vaid lühiajalist eesmärki – parandada riigi eelarvepositsiooni. (Poland...2011) Selles valguses käitus Eesti riik 2009. aastal vastutustundlikult katkestades riigi maksed II sambasse ja vabastades töövõtjad kohustusest makseid teha 2009. aastal, tänaseks päevaks on süsteem mõõndustega taastatud.

Kõikide riikide ees seisavad teatavad katsumused tagamaks pensionisüsteemi kindlustatuse ulatust, rahalist jätkusuutlikkust ning vähendamaks riske ja ebakindlust, millega inimesed peavad silmitsi seisma. Seetõttu peavad jätkuma pensionisüsteemides vajalikud arengud. (OECD Pensions... 2012: 3) Pensionisüsteemide täiustamisel mängivad olulist rolli inimeste teadmised pensionisüsteemidest ning ettevõtete võimalused ja valmidus nendes süsteemides kaasa rääkida.



Joonis 6. Pensionifondide varade suhe SKP-sse arenevate turgudega OECD riikides 2001-2011.

Allikas: (Pension Markets ...2012: 11).

Kindlasti tuleb maailmamajanduse muutustega kaasas käia ja leida parim tee just oma riigi konkurentsivõime edendamisel. Ettevõtlusel on riikide majandustes tähtis koht, majanduse edendamine määrab aga riikide heaolutaseme ja jätkusuutlikkuse. Mööduva finantskriisi taustal pöörame rohkem tähelepanu kokkuhoiule ja efektiivsusele. Ettevõtted reorganiseerivad oma tegevusi, optimeerides kulusid ning tõstes tootlikkust. Muutused riiklikes pensionisüsteemides annavad suuna, millises mahu peaksid inimesed ja ettevõtted panustama pensionilisa kogumisel. Ettevõttepensioni integreerimine ettevõtetesse ja selle käigushoidmine nõuab laialdast koordineerimist mitmel tasandil. Paljude muude lahendust vajavate probleemide rägastikus on vaja reguleerida ka õiguslikud reeglid – töövõtja, tööandja ja riigi tasandil selliselt, et võidaksid kõik osapooled. (autori osalusvaatlus)

1.3. Ettevõttepensioni seadusandlik baas Euroopa Liidus

Ettevõttepensioni pikka ajahorisonti silmas pidades on oluline seadusandlik baas, mille taustal pensionisüsteemid riikides üles ehitatakse. Seadusandluste tähtis roll ja selle õiguskindlus on võtmeküsimuseks pikaajaliste pensionilepingute sõlmimisel. Sama tähtis on stabiilne maksukeskkond, mis ettevõttepensionite atraktiivsust suunavad.

Maksuseaduste keerukuse tase mängib olulist rolli ettevõttepensionite populariseerimisel, selle läbipaistvus ja arusaadavus lihtsustab pikaajaliste lepingute ja finantsotsuste vastuvõtmist. Ettevõttepensioni integreerimisel ettevõtetesse on ettevõtjatel suur vastutus selgitamaks oma töötajatele ettevõttepensioni vajalikkust ning selle tähtsust. Erinevates Euroopa Liidu riikides varieerub nii õiguslik baas, kui maksukeskkond. Mitmed läbi viidud uuringud on leidnud, et sellised aspektid nagu riigistatud pangad (La Porta *et al.* 2000: 26), üldine regulatsioonide integreerimise ja ettevõtete registreerimise keerukus (Djankov *et al.* 2002: 35), tööturu regulatsioonid ja seaduste ajalooline taust (Botero *et al.* 2003: 29) ning meedia omandamine valitsuse poolt (Djankov *et al.* 2003a, viidatud La Porta *et al.* 2008: 286 vahendusel), varieerub mõju nende rahastamisotsustele olenemata õiguslikust taustast. Kõigis nendes valdkondades mängib tsiviilõiguslik (*civil law*) seadusandlus suuremat rolli kui angloameerika õigussüsteemiga tavaõiguslikes (*common law*) riikides. Mitmed riigiomandi ja seadusega seotud ebakõlad on finantsturgudele ebasoodsa mõjuga nagu nt korruptsioon, ulatuslik varimajandus ja kõrge tööpuudus. Samas teised uuringud näitavad tavaõiguslikes riikides madalamat formaalsust (Djankov *et al.* 2003b, viidatud La Porta *et al.* 2008: 286 vahendusel) ning suuremat iseseisvust (La Porta *et al.* 2004, viidatud La Porta *et al.* 2008: 286 vahendusel). Need omadused on omakorda seotud parema lepinguõigusega ja kindlama omandiõigusega. Kuigi tänapäevaks on õigussüsteemid paljuki segunenud, võime hüpoteetiliselt väita, et ettevõttepensioni head käekäiku võib tihemini kohata tavaõigusega riikides. Õigussüsteemide lähenemine on paljuki globaliseerumise paratamatus, mis on kiirendanud arusaamade muutusi, sh muutusi seadustes ja regulatsioonides ning seega ka teadmiste liikumist õigussüsteemide vahel. Globaliseerumine soodustab ka riikide vahelist konkurentsi, mis suurendab kapitali otseseid välisinvesteeringuid ning hoogustab ettevõtlust üldiselt ning see omakorda pingestab heade õigusreeglite ja regulatsioonide integreerimist. Juhtivad õigusfilosoofid Konrad Zweigert ja Hein Kötz märgivad, et „õigussüsteemi stiil võib kanda ideoloogiat, mis on, usu ja poliitika kontseptsioon kuidas majandus või sotsiaalelu peaks olema organiseeritud“ (Zweigert, Kötz 1998 viidatud La Porta *et al.* 2008: 286 vahendusel). (La Porta *et al.* 2008: 286) Sama ideoloogiat kannab ka ettevõttepension, küll aga veidi kitsamas tähenduses.

Euroopa tänast kindlustusturgu reguleerib arvukalt normistikke, mis sätestavad, kes ja kuidas võivad turul tegutseda. Suhteliselt suurele Euroopa turule tulijatel on täita arvukalt kriteeriume, mis on kehtestatud tarbija kaitseks. Eestile on omaseks saanud laialt Euroopa Liidus levinud tarbijakaitse rõhuasetus, mis ettevõttepensioni arengus Euroopa Liidus tähtsat osa etendab.

Vabatahtliku pensionikindlustusega seonduvalt on vastu võetud rida seadusi ja tekkinud on olukord, kus antud valdkond on juba mõnevõrra ülereguleeritud. Just ülereguleeritus ja seaduste pidev muutumine takistab antud valdkonna arengut, tekitades ebakindlust kindlustusvõtjates aastatepikkuste lepingute soetamisel, samas peame muutuva maailmaga kaasas käima. Eesti kolmesambaline pensionisüsteem (Pension, Sotsiaalministeerium 2012) riikliku pensioni, kohustusliku kogumispensioni ja täiendava kogumispensioni näol maandab teatavas osas ka riigi majandus- ja poliitilistest arengutest tulenevaid riske pensionisüsteemi jätkusuutlikkusele, kuid alati saab paremini ja läbimõeldumalt (ratsionaalsemalt) valdkonda arendada. Käesoleval ajal on käimas Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/41/EÜ tööandjapensioni kogumisasutuste tegevuse ja järelevalve regulatsiooni integreerimine Eesti õigusruumi. Vastu on võetud regulatsioon, millega pensionikindlustuse III samba (täiendava kogumispensioni kindlustuse) tooteid saaks käsitleda tööandja pensionina. Selline seadusandja käsitus ettevõttepensionist ei motiveeri tööturu osapooli, kuna ei toimi parendusena. Samas on Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Määruse (EL) nr 1094/2010 alusel loodud uus Euroopa Järelevalveasutus - Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionite Järelevalve, mis loodetavasti annab tõuke valdkonna arenguks. Tänapäevaks on eelnimetatud asutus toiminud kolm aastat. Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionide Järelevalve eesmärk ja ülesanded, milleks on aidata liikmesriikide pädevaid järelevalveasutusi Euroopa Liidu eeskirjade ühtsel tõlgendamisel ja kohaldamisel ning edendada finantsintegratsiooniks vajalikku finantsstabiilsust, on tihedalt seotud finantsteenuste siseturgu käsitleva liidu õiguslike eesmärkidega (Euroopa Parlamendi ... 2010). Siin tuleks jälgida õiguslike eesmärkide tõlgendamisel sihipärase suuna kallutamatus ning väärtõlgetest tulenevast sisust ja mõttest eemaldumise ohtusid.

Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionide Järelevalve peaks võtma nõuetekohaselt

arvesse oma tegevuse mõju konkurentsile ja uuendustegevusele siseturul, jälgima liidu mõju ülemaailmsele konkurentsivõimele, rahalisele kaasamisele ning pühendumale liidu uuele tööhõive ja majanduskasvu strateegia väljatöötamisele. Nimetatud järelevalve asutus peaks aitama parandada siseturu toimimist, tagades sealhulgas eelkõige reguleerimise ja järelevalve kõrge, tõhusa ja ühtse taseme, võttes arvesse kõigi liikmesriikide erinevaid huve ja finantseerimisasutuste olemuslikke erinevusi. See peaks kaitsma selliseid üldisi huve nagu finantssüsteemi stabiilsus, turgude ja finantstoodete läbipaistvus ning kindlustusvõtjate, pensioniskeemi liikmete ja soodustatud isikute kaitsmine. Samuti peaks Euroopa Kindlustus- ja Töandjapensionide Järelevalve hoidma ära õigusnormide erinevuste ärakasutamise (regulatiivne arbitraaž) ja tagama kõigile võrdsed võimalused ning tõhustama rahvusvahelist järelevalvealast koostööd, et sellest saaks kasu kogu majandus, sealhulgas finantseerimisasutused ja muud sidusrühmad ning tarbijad ja töötajad. Järelevalveasutuse ülesanded peaksid hõlmama ka järelevalvealase lähenemise edendamist ja liidu institutsioonidele nõu andmist kindlustuse, edasikindlustuse ja töandjapensioni reguleerimise ja järelevalve valdkonnas, samuti ettevõtete üldjuhtimise, auditeerimise ja finantsaruandluse küsimusi. Asutusele tuleks anda teatud vastutus seoses olemasolevate ja uute finantstegevustega. (Euroopa Parlamendi ... 2010)

Ühtne järelevalve on kindlasti vajalik tarbija turvatunde suurendamiseks kuid siin tuleks suhtuda arengutesse paindlikult, kuna riigid on nt ettevõttepensionite tasemelt väga erinevad, samuti on riikides erinevad vajadused (tulenevalt pensionisüsteemidest) ja võimalused (tulenevalt sissetulekutest). Tuleks jälgida, et süsteemi reformimine ei hakkaks takistama peamisi ülesandeid valdkonna arengus, milledeks on tööhõive parandamine, ettevõtluse efektiivistamine, töötajaskonna kaasatus, motiveeritus, õiguskindlus ning stabiilne ja tasakaalustatud areng. Kõik töö esimeses peatükis käsitletud majanduslikud ja õiguslikud aspektid on mõjutamas koos paljude teiste teguritega globaliseerumas ja dünaamilises majanduskeskkonnas ka meie edasist arengusuunda pensionisüsteemi parendamisel. Paljudes riikides on ettevõttepensioni arendamine oluliseks osaks riigi pikaajalise jätkusuutlikkuse ja konkurentsivõime edendamisel, tuues pensionisüsteemi juurde lisaressursse. Paindlik ja tähelepanelik suhtumine muutustesse võimaldab efektiivsemalt ressursse kasutada ning sellest kogu ühiskonnale kasu saada.

2.ETTEVÕTTEPENSIONI SÜSTEEMI ARENGUT MÕJUTAVAD TEGURID – EMPIIRILINE KÄSITLUS

2.1. Varasemad uuringud ettevõttepensioni mõjuteguritest

Ettevõttepensioni kogemused mujal maailmas annavad meile võimaluse selle süsteemi eripärasid tundma õppida ning sellest praktikast parim osa enda jaoks ära kasutada. Kui tegemist on nõ vabatahtliku süsteemiga ettevõtluses, tuleks selle ülesehitamise planeerimisel kõigepealt küsida kõigilt osapooltelt „miks“. Kõige olulisemaks mootoriks on kindlasti ettevõtjad, kes peaksid nägema selle süsteemi kasutegureid oma ettevõtte arendamisel. Järgmiseks osapooleks ja kaasamõtlejaks oleks riik, kes hindaks ettevõttepensioni kasusid laiemalt – riiklikul tasandil ning seejärel tuleks ettevõttepensioni süsteemi selgitada ka töötajatele/võtmetöötajatele. Tulenevalt asjaolust, et osapooli on mitmeid ning süsteem hõlmab pikaajalist strateegiat, tuleb seda põhjalikult uurida ja analüüsida.

Suurbritannias toimus 2004. aastal järjekordne pensionisüsteemi korrigeerimine, mille raames jõustus *Pensions Act 2004*. Normistik täpsustas ettevõttepensioni ja erapensioni regulatsioone, seadustiku jõustumisel toimus riigis laiapõhjaline diskussioon selle mõjudest. Selle taustal korraldati fookusgrüüuuring ettevõtte töötajate hulgas suhtumisest ettevõttepensionisse ja pensionitesse üldiselt. (Byrne, Rhodes 2005: 144)

Palju oli liikumas informatsiooni pensionisüsteemi kriisist nii spetsialistide, kui ka ajakirjanduse kaudu. Kuidas aga suhtusid sellesse töötajad, milliseid muutusi nad ootasid ning kuidas nad väärtustavad uut olukorda? Vaatluse all oli vahendusettevõtte, mis omas kohalikke osakondi üle Suurbritannia. Ettevõtte viimaste aastate edu ja konkurentide ülevõtmise plaanid panid ka üle vaatama ettevõtte pensionisüsteemi, mida oldi sisse viidud läbi aastate (hüvistel, sissemaksetel ja ettevõtte aktsiatel põhinev süsteem). (Byrne, Rhodes 2005: 144)

Uus sissemaksetel põhinev süsteem koosnes 2,5% suurusest tööandja poolsest panusest ja teisest sama suurest töötaja poolsest panusest töötasust. Endine süsteem 60-ndatel aastatel oli palju kulukam, vastavalt 13,5% ja 4% ning hilisem süsteem 80-ndatel koguni 15,4% ja 7,5%. (Byrne, Rhodes 2005: 145)

Tulemused näitasid, et enamus küsitletutest pidas üldist pensionisüsteemi keerukaks ja raskesti arusaadavaks, suhtumine oli pigem negatiivne. Mõned töötajad, kes polnud ühinenud ettevõttepensioniga väljendasid usaldamatust selle süsteemi vastu, mis oli ka sellega mitteühinemise põhjuseks. Samas väitsid kõik uuringuosaliselised, et on teadlikud vajadusest säästa pensioniks, mõned jõudsid sellele arusaamisele alles viimastel aastatel. Enamus sissemaksetel põhineva süsteemiga ühinenutest kahetsesid, et ei ühinenud selle süsteemiga oma karjääri alguses, samas tõdeti, et tulenevalt eluaseme soetamise vajadusest ja väikesest palgast oli nooremana ka raskem säästa. Enamik selle süsteemiga ühinejatest olid teadlikud võimalusest teha täiendavaid makseid, kuid vaatamata soovile seda teha, ei teinud seda reaalselt keegi. (Byrne, Rhodes 2005: 146)

Väga vähesel määral olid ettevõttepensioniga mitteühinenud töötajad kasutanud teisi säästmise võimalusi – üksikud investeerisid kinnisvarasse ja mõned kasutasid isiklikke erapensioni lepinguid ettekäändel, et ettevõtte ei võimaldanud valida neid huvitanud fonde. Enamus uuringus osalenutest lootsid pensionile minekul elatuda ettevõttepensionist saadavast tulust ning ei vahetaks seda mõne muu soodustuse, isegi mitte palga tõusu vastu. Hoolimata töötajate arusaamast kui tähtis on nende jaoks ettevõttepension, ei teadnud keegi kui palju tööandja nende eest süsteemi makseid teeb. Saanud teada taseme, olid töötajad üllatunud selle suurest mahust. Mitmed töötajad oleksid soovinud rohkem informatsiooni ettevõttepensioni soodustustest ja abi otsuste tegemisel pensioniks säästa. Nad tundsid, et neile ei antud piisavalt informatsiooni ettevõttepensioni eripäradest või pakuti seda selliselt, mis ei äratanud huvi. Paljud oleksid soovinud silmast silma nõustamist – sageli põhjendati mitteühinemist süsteemiga just ebaefektiivsusest kommunikatsioonis. Nende poolt, kes ei ühinenud süsteemiga väljendati teatavat skeptitsismi ja teadmatust. Enamus uuringus osalenutest said aru, et juriidilistel kaalutlustel ei olnud ettevõttel lubatud teatud soovitusi anda, kuid tundsid, et vajavad lisainformatsiooni pädevast allikast. Ettevõttepensioni

süsteemis mitteosalenud tundsid, et ettevõtte juhtkond peaks antud süsteemi aktiivsemalt propageerima. (Byrne, Rhodes 2005: 147)

Nagu eelpool mainitud on ettevõttel ka aktsiatega ühendatud alternatiivne süsteem, kus töötajad saavad soodsatel tingimustel investeerida regulaarselt (3 või 5 aastase intervalliga) ettevõtte aktsiatesse. Sellise süsteemi eeliseks on ettevõtte garantii juhuks, kui aktsia väärtus langeb. Fookusgrupi liikmed võrdlesid süsteemide eripärasid ja sarnasusi ning üldiselt leiti, et aktsiate süsteemi tutvustati paremini kui pensioni oma. Suurem enamus, kes polnud pensioni süsteemiga ühinenud, kasutasid aktsiate süsteemi - ilmselgelt oli määravaks faktoriks garantii. Mitmed arvasid, et süsteemid pole võrreldavad erineva ajahorisondi pärast (lühiajaline vs pikaajaline investering), samas oli just see mõningate inimeste jaoks aktsiate süsteemi eelis. Uuringus osalenute hulgas kes ei olnud ühinenud ettevõtte pensioni süsteemiga, kerkis selle vastu huvi ning enamus kaalusid mõtet süsteemiga ühineda. (*Ibid*)

Väga üksikud fookusgrupis osalejad olid teadlikud ettevõtte pensionisüsteemi regulatsioonidest, kuid paljud huvitusid sellest, kui turvaliselt varadega opereeritakse. Enamus töövõtjad ei omanud teadmisi usaldusisikute (*trustee*) süsteemist. Süsteem koosneb inimestest (usaldusisikud), kellel on lubatud vahendada teatud informatsiooni ettevõttepensionide liikmetele. Pensionite seadusega tõsteti usaldusisikute taset (inimeste hulka, kes valiti välja töötajate hulgast) ettevõtte pensionisüsteemi nõukogus poole võrra. Tänapäeval on vanas Euroopas levinud usaldusühingute süsteem, mis teeb järelvalvet ettevõttepensionite korrektse toimimise nimel. (Byrne, Rhodes 2005: 150)

Paljud uuringus osalejad pidasid hüvistel põhinevat süsteemi paremaks sissemaksetel põhineva süsteemi ees, kuid nentisid, et hüvistel põhineva süsteemiga ei ole uutel töötajatel võimalik ühineda. Enamus ettevõttepensionis mitteosalejatest ei teinud süsteemidel vahet. Need, kes said sellest aru pidasid hüvistel põhinevat süsteemi paremaks. Mõned töötajad olid mures hüviste süsteemi alalaekumiste pärast ja kartsid riski, et pensionieas väljamakseid ei laeku. Suureks probleemiks peeti asjaolu, et personalispetsialistid, kes inimesi tööle võtsid tundsid, et ei ole võimelised ettevõttepensionide süsteemi põhjalikult selgitama. Tulenevalt sellest on tööandjatel tähtis koolitada töötajaid, kes eelkirjeldatud süsteeme kõigile arusaadavalt selgitada oskavad ning tagavad seeläbi maksimaalse kasu mõlemale osapooltele. Tähtsaks järelmõtteks

uuringust tõusetub töötajate suurem infovajadus ning nõustamise soov pensionisüsteemist üldiselt, samuti see, et parimaks viisiks eelistavad inimesed nn silmast silma nõustamist. Teine tähtis sõnum uuringust väljendab süsteemi puudulikkust väärtustamist nooremate töötajate poolt, alates 40-ndatest eluaastatest suhtumine süsteemi muutub. Selles on ka loogilised põhjused nagu õpingutele tehtud kulutuste tagasimaksmine, oma kodu loomine jne. Pensioniks säästmine tasub end aga paremini ära kui sellega alustatakse võimalikult vara. Peamine probleem on selles, kuidas paremini motiveerida nooremaid inimesi säästma pensioni tarbeks. Üks võimalus on teha see noortele kohustuseks. (Byrne, Rhodes 2005: 151)

On selge, et inimeste finantsalane käitumine avaldab olulist mõju nende majanduslikule heaolule. Seepärast on tähtis mõõta käitumist suhtes finantsalase haritusega. 2012. aastal OECD ja INEF (*International Network on Financial Education*) poolt läbi viidud pilootuuringus „OECD finants-, kindlustus- ja erapensionite raport“ vaadeldi OECD 14 riigi k.a. Eesti elanikkonna finantsalase käitumise tegureid, analüüsiti erinevusi majandusalastes teadmistes ja käitumises ning erisusi riikide elanike suhtumises sotsiaal-demograafilisest aspektist lähtuvalt. Uuring baseerus neljale teemale, fookuses oli finantskäitumine üldises mõttes, tuues välja erinevusi riikide vahel ja võrreldes näitlikult mõjutavaid tegureid. Küsimustik keskendus erinevatele tahkudele, et teada saada käitumuslikku toimimist enne otsuseid. Tulemused varieerusid riigiti väga erinevalt. Murettekitavaks kujunes riikide aktiivsuse- ja informatsiooni puudulikkus finantskeskkonnas osalemisel. Kõnealuses uuringus varieerusid tulemused riigiti väga erinevalt. Näiteks suur osa Malaisia vastanutest olid regulaarsed säästjad ja hoolikad ostude eelsed kaalujad. Üheksa inimest kümnest Norras kinnitasid, et nad jälgivad oma finantsasju, kuid ainult üks inimene neljast jälgis eelarvet - mis näitab, et enam inimesi jälgivad küll oma finantsasju, kuid vähesed oma pikaajalisi finantsplaane. Suhtumine ja eelistused on tõenäoliselt ühed tähtsamad elemendid finantsharituses. Inimesed suhtuvad säästmisse tuleviku tarbeks pigem negatiivselt, väites, et nad pole valmis selliselt käituma. (Atkinson, Messy 2012: 73)

Eeltoodud uuringutes tulid esile just samad kitsaskohad, mida ka Eesti praktikas esineb. Nii on noorte motiveeritus säästa vähene, suuremalt osalt tulenevalt teadmatusest aga ka madalast sissetulekust ja erinevatest prioriteetidest. Suureks takistuseks aktiivsel

säästmisel on madal elatustase ja madal finantsharitus, kuid eelkõige usaldamatus pensionisüsteemi vastu, selle keerukus ja regulatsioonide paljusus. Finantsharituse taseme tõstmine riikides k.a. Eestis on pikk protsess, mis peaks algama suhtumiste ja hoiakute suunamisega, eriti pikaajalise finantsplaneerimise osas.

Tähtsaks osaks ettevõttepensioni kasutusele võtmiseks on riikide majanduspoliitilised seisukohad selle tähtsustamisel ning soodustamisel. Kõikides riikides kus ettevõttepension on kasutusele võetud on riigid teatavaid soodustusi teinud. Üheks tähtsaimaks riigi kasutuses olevast hoovast on antud valdkonnas maksude kujundamine. Maksupoliitika kujundamine selliselt, et süsteem oleks õiglane ja mõistlik nii tööandja, kui ka töötaja poolt vaadatuna, samas hoides eelarvepoliitikat tasakaalus on keeruline ülesanne. Et ettevõttepensioni süsteemid tööle hakkaksid peaks leidma ühisosa, mis kõiki osapooli motiveeriks. Süsteemi rakendamisel tuleks silmas pidada, et see oleks võimalikul lihtne ja arusaadav ka tavaharidusega inimesele. Just keerukuse aste võib saada saatuslikuks süsteemi ellu kutsumisel ja selle käigus hoidmisel. (Blaufus, Ortlieb 2009: 60) Ettevõttepensioni üheks tähtsamaks komponendiks on maksustamine, mille keerukuse tase aga kõrge. Majandusteadlased Kay Blaufus ja Renate Ortlieb on oma uuringus Saksamaal 2009. aastal väitnud, et tulumaksuseadus tuleks sõnastada lihtsalt ja selgelt nii, et maksumaksjad saaksid oma tulumaksu arvutada ka ise. Nimetatud teadlased valisid just ettevõttepensioni maksusüsteemi oma uuringu fookuseks, kuna selle maksukeerukuse tase on tõepoolest kõrge. Paljud riigid püüavad toetada ettevõttepensioni kasutamist läbi maksusoodustuse, kuid see vahend saab olla efektiivne vaid siis, kui maksueelised on läbipaistvad ja ei jää keerukuse pärast otsustaja jaoks tahaplaanile. See probleem puudutab eelkõige ettevõttepensionit, kuna ainult väike osa töötajatest saab lubada omale professionaalset maksunõustamist. Huvitav on ka asjaolu, kui palju saab tööandja mõjutada töötaja poolse otsuse vastuvõtmist ettevõttepensioniga ühinemisel, kas parem on teha seda läbi tööandja kommunikatsioonipoliitika k.a. palgatud spetsialisti või teatud vahendajate kaudu. Samuti uuriti regulatsioonide keerukuse mõju tehingukuludele. Uuring täidab tähtsa tühimiku ka personalimajanduses. Et stiimulid täidaksid oma eesmärgi ettevõttepensioni süsteemis, peaks see sobima töötaja/võtmetöötaja vajadustega. Seega töötaja eelistused seoses ettevõttepensioniga vastavas ettevõttes on määrava tähtsusega. Ka teised empiirilised uuringud näitavad, et töötajate eelistused on seotud selliste aspektidega nagu vanus,

tulevikuplaanid, majapidamiste sissetulekud, haridus ja ameti positsioon (Clark, Pitts 1999: 44; Dulebohn, *et al.* 2000, viidatud Blaufus, Ortlieb 2009: 61 vahendusel; Gunderson, Luchak 2001: 804; Talaga, Beehr 1995: 27; Tocher, *et al.* 2006: 90). (Blaufus, Ortlieb 2009: 61)

Ettevõtete maksusüsteemi uuringu esimeses etapis (2006) osales 488 (so 75% kogu valimist) Freie Universitat Berlin'i ülikooli ärijuhtimise ja majanduse kursuse tudengit, kelledest 35,8 protsendil olid olemas kokkupuuteid pensionitega ning 31,7 protsendil teadmised maksudest. Teises uuringuetapis (2007) osales 495 tudengit (so 80% valimist) samal baasil, kusjuures 41,4% neist osales ka esimeses etapis. Kokku omasid otseseid kokkupuuteid pensionitega 34,5% ja teadmisi maksudest 33,2% osalejatest. (Blaufus, Ortlieb 2009: 70)

Uuringu tulemused näitasid, et pärast maksusüsteemi lihtsustamist tõusis oluliselt nende inimeste osakaal, kes tegid oma investeerimisotsuse pärast tulumaksutagastust. Selles konkreetsetes uuringus kasvas nimetatud näitaja viiekordselt. Samuti selgus, et paljud inimesed ei tee sissetulekuid maksimeerivaid otsuseid. Need tulemused näitasid piiratust maksusüsteemi lihtsustamisel, mis kandis süsteemi keerukuse fookuse vahendajate ja kommunikatsiooni õlule. Tulemused kinnitavad ka eelnevaid empiirilisi tõestusi (Summers, Hyman 2005: 53), kus töötajad ammutavad informatsiooni pigem vahendajatelt ja riiklikest kanalitest, vähem aga tööandjalt. Samuti tuli välja ettevõttesse palgatud ettevõttepensioni spetsialisti (*Pension manager*) olulisus. Samale tulemusele jõuti ka teises empiirilises (Müller, Müller-Peters 2005, viidatud Blaufus, Ortlieb 2009: 78 vahendusel) analüüsis, kus uuriti ettevõtte kommunikatsioonipoliitika mõju töötajate otsustamisel ettevõttepensioni süsteemiga liitumisel. Leiti, et kommunikatsioonipoliitikal on vähene mõju kui tegu on finantspoliitiliste otsustega, tugevam mõju on isegi kommunaalpoliitikal kui personalipoliitikal. Teisalt on tööandjal võimalik mõjutada töötajat läbi erinevate alternatiivsete soodustuste pakkumise, tuues esile ka tagajärjed. (Blaufus, Ortlieb 2009: 78)

Eestis on ettevõttepensioni (nn tööandjapension) süsteem väga lihtne, ettevõtet võib selles süsteemis käsitleda kui töövõtja asemel (kui töövõtjal on täiendav kogumispensioni leping III pensionisamba näol) kogumispensioni maksete kandjat. Sellest on ettevõtjal tulenevalt maksete administreerimisega vaid ebamugavused ja kulu.

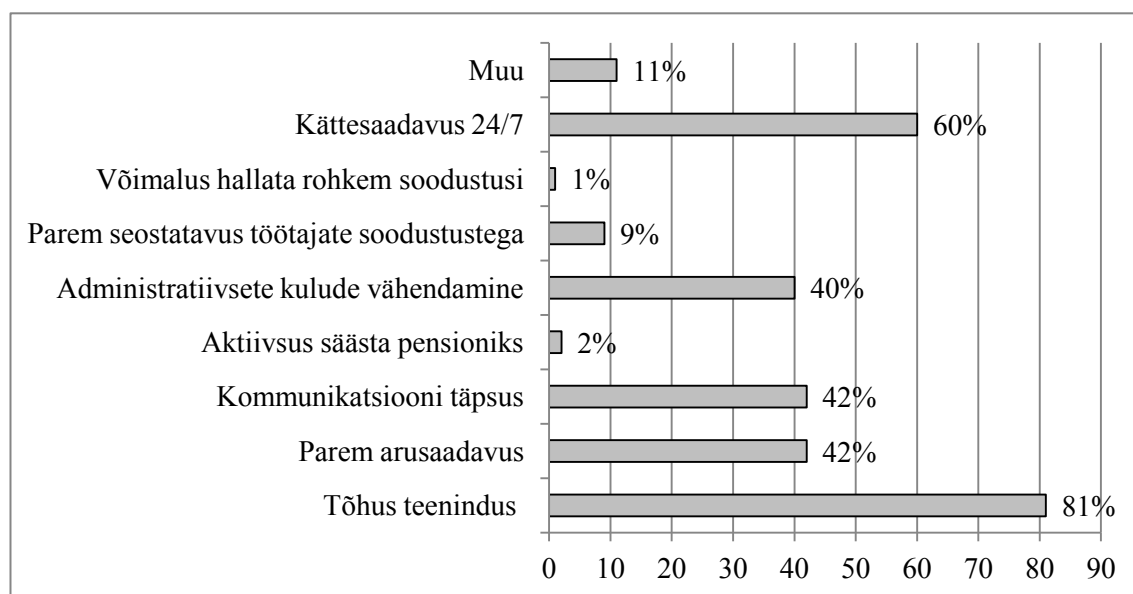
Seevastu töötaja võib maksudeklaratsiooni täitmisega mõne sekundi, kuna ei pea vastavaid numbreid deklaratsioonile kandma.

Tulenevalt globaliseerumise ja infotehnoloogia tohutust arengust viimase 20 aasta jooksul on majandus muutunud infotehnoloogiast tugevalt sõltuvaks. Interneti arenguga on tekkinud võimalused kasutada seda ka ettevõttepensionitega seondult. Läbi uuenenud tehnoloogia leitakse paremaid lahendusi, samas on interneti kasutuse kasv toonud kaasa ka teatavad takistused.

Kevin Wesbroom (2005) keskendub oma 2004. aasta ettevõttepensionite uuringus Ameerika Ühendriikides (sisaldab ka 2003. aasta Suurbritannia uuringu andmeid samal teemal) eelistele ja takistustele interneti kasutamisel ettevõttepensionite süsteemides. Eelnimetatud riikides on ettevõttepension kõige pikaajalisemalt arenenud. Ekspertgrupp keda küsitleti, olid ettevõttepensionide haldavad spetsialistid (*Pension managers*). On ilmne, et ettevõttepensionide spetsialistid sooviksid tugevalt laiendada infotehnoloogia kasutusvõimalusi oma alal, püüdes teha klientidele pensionite temaatika arusaadavamaks. Võimalus kasutada interneti igal ajal ja kus iganes on suurimaks eeliseks. Spetsialistid nimetasid muudeks eelisteks interneti kasutusel kulude kokkuhoidu, nõustamise võimekuse suurendamist, konkurentsieelist, kommunikatsiooni paranemist, kontrolli ja klientide teeninduse paranemist. Kommunikatsiooni instrumendina on internet võimas tööriist, mis võib rahuldada kõigi osapoolte vajadusi, viies massideni suurt hulka informatsiooni. Riik soovib, et elanikkond säästaks rohkem, tehes neid riigipensionist vähem sõltuvaks. Ettevõtja tahab, et töövõtjad teaksid millises väärtuses pakutakse töötasuväliseid soodustusi, nii hinnatakse rohkem ka tööandjat. Samuti on ettevõtja huviks töötaja teadlikkus võimalikest investeerimisvariantidest. Pensioni vahendajad soovivad suurendada müüki ja töövõtjad tahavad kindlustunnet, saades igapäevase võimaluse oma pensionilahenduse jälgimiseks ja asjakohaseks teeninduseks. (Wesbroom 2005: 153) Kevin Wesbroomi uuring tõi välja ettevõttepensionite lahendustel interneti eelised mõlemale osapoolle (vt joonis 7).

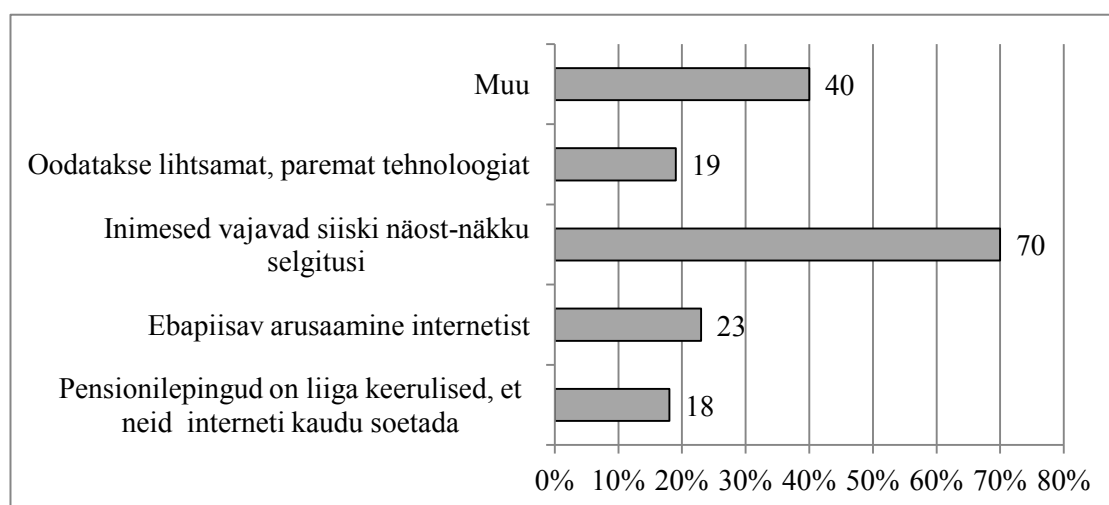
Ükskõik kui palju me internetist ka infot leiame, on ettevõttepensioniga seoses vajalik personaalne nõustamine. Juba sõlmitud lepingute osalise järeleteeninduse võiks jätta interneti käsutusse, kuid aegajalt vajatakse probleemidele spetsiifilist lahendust. Tegemist on aastateks sõlmitud keerukate lepingutega, mis võivad ja vajavadki

erinevatel asjaoludel komplektset käsitlust (seaduste muutused, investeerimisrisk, elukohariigi muutus, surm, lahutus jne.). (osalusvaatlus)



Joonis 7. Suuremad eelised interneti kasutamisel ettevõttepensioni arengul. Allikas: (Wesbroom 2005: 154).

Uuringus osalejad tõstsid esile ka takistused, mis pensionite arengule internetis pärssivalt mõjuvad. Erinevate vastuste kõrval (joonis 8) vastati ka „muu“, varianti täpsustati: madal usaldus, turvalisuse mure, seadusest tulenevad takistused, konfidentsiaalsusrisk töökaaslaste ees, kulud interneti ühendusele. (Wesbroom 2005: 159)



Joonis 8. Suuremad takistused interneti kasutusel ettevõttepensioni arengus. Allikas: (Wesbroom 2005: 160).

Ilmselt on vaja lihtsalt rohkem aega, et inimesed harjuksid interneti võimalustega, seda eriti nii keerukate probleemide lahendamisel nagu seda on pensionid. Interneti ebapiisav arusaadavus ja keerukus oli takistuseks 41 protsendil vastanutest. Tehnoloogial on ka tulevikus suur roll tõhusate lahenduste pakkumisel, nii on ka uued ärid kasvavas tempos internetile orienteeritud. (Wesbroom 2005: 165) Ettevõttepensionite administreerimise, pikaajalise teeninduse mugavuse ja efektiivsuse edendamisel on infotehnoloogia areng koos *online* süsteemidega aitamas selgitada pensionisüsteemide arusaadavust, mis teevad info kättesaadavuse võimalikuks igal ajahetkel. Vabatahtliku ettevõttepensioni süsteemi osaliste (töötaja, ettevõtte, riik) vahelised seosed määravad selle toimimise efektiivsuse (tabel 3).

Tabel 3. Varasemates uuringutes käsitletud ettevõttepensioni arengut mõjutavad tegurid

	Soodustavad tegurid	Takistavad tegurid
Riigi (SM) tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Riikide majanduspoliitilised otsused ja selle tähtsustamine, • vajadus ergutada säästmist ja isekogumist, • pensionisüsteemi lisaressursi vajadus, • vajadus pikendada tööealiste hõivatust tööturul, • maksusüsteemi lihtsustamine, • töötajate suur sõltuvus riigipensionist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maksusoodustuste tegemine, • sotsiaal- ja maksupoliitiliste regulatsioonide pidev kaasajastamine ja selle keerukus, • madal elatustase, • pensionisüsteemi kriisist tulenev ebakindlus.
Ettevõtte tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Poliitiline tahe soodustada ettevõtteid töötajate pensionitesse investeerimisel, • lai ettevõttepensioni variantide valik, • maksusoodustuste ja motivaatorite läbi- paistvus, • infotehnoloogia võimalused ettevõtte- pensioni populariseerimisel ja admini- streerimisel, • ettevõttepensioni spetsialisti palkamine. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtte kulutused ettevõtte- pensioni integreerimisel, • ettevõttepensioni pikk ajahorisont ja planeerimisprotsess, • majanduse tsüklilisusest tulenevad mõõnad, • kuni 40-ne aastaste töötajate madal motiveeritus ja puudulik väärtustamine ettevõttepensioniga ühinemisel.
Töötaja tasand	<ul style="list-style-type: none"> • Enamasti vabadus valida kas liituda/ mitteliituda ettevõttepensioni süsteemiga, • ettevõtte huvitatus teha sissemakseid töötaja pensioniks, • sobivus töötajate vajadusega, • riikliku pensioni madal tase, • ööpäevaringne ettevõttepensioni infor- matsiooni kättesaadavus ja kanalite paljususe, • võimalus suunata ettevõttepensioni investeeringu riski. 	<ul style="list-style-type: none"> • Madalad sissetulekud, • suutmatus pikaajaliselt planeerida finantsvahendeid, • pensionisüsteemi keerukus ja regulatsioonide paljususe, • madal finantsharitus, • töötajate halb informeeritus, • usaldamatus pensionisüsteemi vastu.

Allikas: Autori koostatud.

Tabelis 3 on autoril üldistatud varasemate uuringute põhjal ettevõttepensioni arengut soodustavad ja takistavad tegurid ettevõtte-, töötaja- ning riigi sotsiaal- ja maksupoliitika (SM) tasandil, mille seoseid ja kompleksust autor selgitab.

Ettevõttepensioni võib pidada riigi tööriistaks, millega soovitakse lahendada teatavaid siseriiklikke probleeme. Selle tööriista rakendamise jõulisuse määravad vajadused, mis tekivad arengutes, mida on raske mõjutada. Mida tõsisemad probleemid riigis ilmnevad, seda jõulisemalt ka ettevõttepensionit kasutatakse. Siit tulenevadki ettevõttepensioni arengut soodustavad tegurid riigi tasandil. Arengu takistavateks asjaoludeks kujunevad tavaliselt riigi kulutused süsteemi käigushoiuks, elanikkonna madal maksevõime ja tööturu osaliste usaldus süsteemi vastu.

Ettevõtte tasandil on ettevõttepensioni näol tegemist samuti nn tööriistaga, kuid siin on oluline ettevõtte jätkusuutlikkus ja konkurentsivõime, mille kaudu loodetakse kasumit teenida. Ettevõttepensioni arengu soodustavateks teguriteks on ettevõttes kõik need, mis kasumit suurendavad ja arengu takistavateks seda vähendavad tegurid. Siin on väga tähtsal kohal ettevõtete juhtimisstiil, töötajad/võtmetöötajad ning võime neid koos selliselt kujundada, et tekiks sünergia millest tõuseb tulu. Sellist sünergia aitavad tekitada motivatsiooniprogrammid, mis koosnevad lühiajalistest ja pikaajalistest motivaatoritest.

Töötaja tasand on ettevõttepensioni arengus kõige tundlikum. Kui tegemist on kohustusliku ettevõttepensioni süsteemiga, saab seadusega toimemehhanismid suhteliselt lihtsalt rakendatud, kui aga tegu vabatahtliku süsteemiga, on vajalik kõikide tasandite motivaatoreid hoolikalt kaaluda. Me võime vabatahtliku süsteemi ju luua, kuid kui töötaja ei leia selles motivaatoreid või on sissetulekud säästmiseks liiga madalad, ei saa me seda süsteemi vajalikus mahus tööle ja kogu eelnevate tasandite lootused midagi parendada luhtuvad. Tabelist võib leida tasanditevahelisi seoseid aga ka mõjutegureid, mis Eesti ettevõttepensioni süsteemi käivitaksid. Ettevõtetel on selles süsteemis kandev roll, mille valmisolekut käsitleb autor alapeatükis 2.2.

2.2 Ettevõttepensioni kasutegurite integreerimine Eesti ettevõtetesse

Ettevõttepensioni kasutuselevõtuks vajame initsiatiivi ettevõtjate poolt. Sellele saame rajada süsteemi, mis riigi toel kujundaks pikaajalise suuna ettevõtluskeskkonna arengus ning aitaks ettevõtteid muutuda konkurentsivõimelisemateks ja jätkusuutlikumateks. Tänane Eesti ettevõtluskeskkond on paranemas pikast majandussurutisest ning majanduskriisi tagajärjel on kapitaliturg kokku kuivamas. Üheks oluliseks tööriistaks selle elavdamisel oleks pikaajalisem rahapaigutus, mida pakuvad pensionifondid (Põldoja 2013 lk 11). Läbi Eesti ettevõttepensioni arengu tekiks suurem võimalus investeerida Eesti ettevõtete aktsiatesse ja võlakirjadesse, miks mitte ka võimalikesse Eesti riigi võlakirjadesse. Selleks, et sellised protsessid käivituksid, vajame rohkem teavet ettevõttepensioni toimemehhanismidest ning ettevõtjate valmidust süsteemi ettevõtetesse integreerida.

Ettevõttepensioni käivitamisel on võtmeteguriks, paljude teiste tegurite hulgas, selle maksustamine. Eestis on ettevõttepensioni suunal vastu võetud ja 1. jaanuaril 2012 kehtima hakanud tulumaksuseaduse muudatus (TuMS § 13 lg 3) täiendatud punktiga 15 (Tulumaksuseadus 2011), mille kohaselt võimaldatakse tööandjal tasuda töötaja III samba (täiendava kogumispensioni kindlustusmaksed ja/või vabatahtliku pensionifondi osakud, TuMS § 28) makseid. Regulatsiooni eesmärk on kasutada füüsilise isiku III samba maksetele kohalduva tulumaksusoodustuse (ei ületa 15% talle selle aasta jooksul makstud ja tulumaksuga maksustatud ning kalendriaastas 6000 € väljamaksete summast) saamise võimalus juba aasta kestel. Tööandja sissemakseid III sambasse käsitletakse palgatuluna, seega on tööandja kohustatud enne sissemaksete tegemist sellelt summalt kinni pidama ja tasuma maksuseadusega ette nähtud maksud ja maksed (sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks ja kohustusliku kogumispensionimakse ning üle eelnevalt välja toodud soodustuse piirmäära ka tulumaksu). Sellise regulatsiooniga on minimaalselt täidetud Euroopa Liidu poolt liikmesriikidele pandud kohustus integreerida tööandjapension/ettevõttepension riikide seadusandlusesse. Kas selline regulatsioon ja ettevõttepensioni olulised stiimulid kajastuvad ka ettevõtete juhtide motiveerituses seda ettevõtetesse integreerida, selgitas töö auto küsitlusega Eesti ettevõtete juhtide hulgas.

Ettevõtete juhtide hulgas läbi viidud individuaalsete poolstruktureeritud intervjuudega kaardistati ettevõtjate seisukohad ja arusaamad ettevõttepensioni integreerimisel ettevõtetesse. Küsimustiku ettevalmistamisel lähtuti käesolevas töös kajastamist leidnud varasematest uuringutest, täiendades nendes käsitletud küsimused autori püstitatud lisaküsimustega Eesti ettevõtjate valmidust ja motiveeritust ettevõttepensioni võimalikus arengus. Ettevõtjate leidmisel ja valimi moodustamisel võeti aluseks Eestis tegutsevad ettevõtted 2011. aastal, seal töötavate inimeste arvu ning ettevõtete puhaskasumid, kuna ettevõttepensioni kasutamise eelduseks on ettevõtte kasumlikkuse olemasolu. Klastritesse jagunemisel (tabel 4) arvestati mikroettevõtete (1-9 töötajat) suure arvuga, mis koosneb suures enamuses 1-3 töötajast kes samaaegselt on ettevõtte omanikud ja ei vaja eraldi motivatsiooniinstrumente. Samuti peab arvestama, et kui mõne töötajaga ettevõtte ei vaja lisa motivatsioonivahendeid, oleks ettevõttepensioni integreerimine ettevõttesse pikaajalise akumul eeriva toimega, mis kasvataks ettevõtte omakapitali või siis töötaja/omaniku soodustingimustel akumul eerivat vara.

Tabel 4. Eesti ettevõtete jaotuse kujunemine valimis

Statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted					
Töötajad	250 ja enam	50-249	10-49	vähem kui 10	kokku
Ettevõtted	155	1 069	5 329	93 493	100 046
Õiguslik vorm	osaühing	aktsiaselts	Euroopa äriühing	välismaa äriühingu filiaal	kokku
Ettevõtted	66989	3432	3	198	70622

Allikas: Eesti Statistikaamet 2013.

Klastritesse jagunemisel võeti arvesse veel ettevõtete õiguslik vorm, mis jagunes osaühinguteks, aktsiaseltsideks, Euroopa äriühinguteks ja välismaa äriühingu filiaalideks ehk äriühinguteks, mis tegutsevad kasumi teenimise eesmärgil. Sellise arvestusega koostas autor valimi, mis tagab representatiivsuse üldkogumile ja peegeldab omavahelises suhtes sarnaste tunnustega klastrid. Uuringu valimi moodustamisel kontakteerus autor ettevõtete juhtidega telefoni teel, olles eelnevalt välja selgitanud orienteeruva töötajate arvu selles ettevõttes. Valimi moodustamiseks võeti ühendust 14 ettevõtte juhiga, kelledest 12 nõustusid kokkusaamisega ja uuringus osalemisega, seega vastanute osakaal oli 86%. Telefoni teel lepidi kokku aeg ja koht (enamus intervjuueeritavatest eelistas kokkusaamiseks oma ettevõtte bürood) – uuringu intervjuud toimusid ajavahemikul 12.-27. märts 2013 Tallinnas ja Tabasalus (vt lisa 2). Kõigile küsitletutele saatis autor elektronposti kaudu intervjuu kaaskirja (vt lisa 3) ja

poolstruktureeritud küsimustiku (vt lisa 4) tutvumiseks ja täpsustas hiljem telefonitsi saadetise laekumist õigele adressaadile. Kõik intervjuud on intervjuueeritavate nõusolekul salvestatud diktofonile.

Kuna Eestis on väikeettevõtteid valdav enamus (1-19 töötajat) 94,81%, keskmise suurusega (20-99 töötajat) 4,34% ja suuri ettevõtteid (100 ja enam töötajat) 0,85%, moodustas autor 2 gruppi tulenevalt ettevõtete poolt teenitud puhaskasumit arvestades. 1-19 töötajaga ettevõtetes teeniti 2011 aastal 1,453 miljardit €, 20 ja enam töötajaga 1,629 miljardit €, jagunemine vastavalt osakaalule 47,14% ja 52,86%. Peegeldades vastavat jaotust, intervjueeris autor seitset 1-19 töötajaga ettevõtet, moodustades ühe klasteri, kolme 20-99 töötajaga ettevõtet ning kaht 100 ja enama töötajaga ettevõtet, moodustades teise klasteri, osakaaludena vastavalt 58% ja 42% (tabel 5). Tulenevalt asjaolust, et 1-19 töötajaga ettevõtete osakaal kogu valimis on väga suur, lisab seitse ettevõtet valimile representatiivsust.

Tabel 5. Valimi sagedusjaotus

Klastrid	Töötajaid ettevõttes	Ettevõtete arv	Töötajate arv	Puhaskasum, tuhat €	Valimi jaotus puhaskasumist, tuhat €	Valimi ettevõtted
1 Klaster (V)	1-9	55 458	106 175	1 176 878	1 453 247	3
	10-19	3 308	45 192	276 369		4
2 Klaster (K,S)	20-49	1 976	57 950	391 514	1 629 234	3
	50-99	714	47 773	182 086		
	100-249	376	53 174	306 699		1
	250 ja enam	151	85 575	748 935		1
	Kokku	61983	395 839	3 082 481		12

(V) väikeettevõtted, (KS) keskmised ja suured ettevõtted.

Allikas: Eesti Statistikaamet 2013, autori arvutused.

Intervjuueeritavatest 11 olid mehed ja üks naine. Enamus juhtide vanus jäi vahemikku 48-56 eluaastat, noorim oli 38 a. vanune, mis teeb keskmiseks vanuseks 50,25 a. Klasteris 2 (keskmised ja suured ettevõtted - KS) ja klasteris 1 (väikeettevõtted - V) olid keskmised vanused vastavalt 50,4 ja 50,1 eluaastat, mis näitab mõlema klasteri juhtide teatavat elukogemust ja küpsust. Intervjuueeritavates ettevõtetes olid juhid töötanud klasteris 2 keskmiselt 14,8 aastat, klasteris 1 vastavalt 11,7 aastat, kusjuures klasteris 2 oli väikseim kogemus 7 aastat ja klasteris 1 oli vastav näitaja aasta ja 2 aastat (eelneva

juhtimiskogemusega vastavalt 20 ja 10 a.). Mõlemas klastris oli 2 juhti, kelle juhtimiskogemus antud ettevõttes oli esmane, kuid varieerus 16-23 aastani samas ettevõttes. Ülejäänutel varieerus eelnev kogemus 2 klastris 5-23 aastani, 1 klastris 4-20 aastani. Kõige väikseim juhtimiskogemus oli klastris 2, vastavalt 16 aastat ja klastris 1 vastavalt 12 aastat. Seega võib öelda, et valimi ettevõtete juhid on üldiselt pikkade kogemustega, kuigi suuremate ettevõtete juhid on pisut suuremate kogemustega kui väikeettevõtete juhid. Niisiis tunnevad valimi ettevõtete juhid oma valdkonda ja on kogenud nii elus kui ettevõtluses. Valdkonniti sattus valimisse mitmete erialade spetsialiste: turvateenus, kinnisvara, metallitööstus, hotellindus, kalandus, teenindus, toitlustus, ehitus, autoteenindus, elektritootmine, puidutööstus ja vahendus. Lai varieeruvus valdkonniti annab võimaluse laiendada uuringu tulemusi valdkondade üleseks, kuigi üks suurem valdkond (kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus) jäi valimisse kaasamata.

Ettevõtete juhtimisstiilid panevad aluse organisatsioonide funktsionaalsusele, selle optimaalne lahendus püüab minimeerida organisatsioonikriitilisi aspekte. Uuringus osalenud ettevõtete juhid hindasid enamuses (83%) oma ettevõtte juhtimisstiiliks ainult kaasamisel ja koostööl põhinevaks. Keskmise- ja suurettevõtete juhid hindasid juhtimisstiili osaliselt ka tsentraliseeritud vormiks. See tuleneb ilmselt sellest, et üks ettevõtte kuulub rahvusvahelisse kontserni (IT) ja teine ettevõtte omab ettevõtteid mitmes riigis ja valdkonnas (US Invest). Vaatamata juhtide suhteliselt kõrgele vanusele ja kogemustele (eelmisest riigikorrast) on ettevõtete juhtimisstiil paindlik ning järgib Euroopas ja mujal maailmas levivat trendi - kaasamisel ja koostööl põhinevat juhtimisstiili. Ettevõtete suurusest ja spetsiifikast tulenevalt kasutatakse mõlemaid stiile ka samaaegselt.

91,6% juhtidest hindasid oma ettevõtte organisatsiooni kõige kriitilisemaks aspektiks personali valikut ning selle hankimist. Ettevõtete juhtidest 75% nimetasid personali tähtsaimaks teiste hulgas, [KS] grupis oli see näitaja 80%, [V] grupis 71%. Üks ettevõtte [V] ei nimetanud personali üldse, kuivõrd tegemist oli alustava ettevõttega, mis veel väga varajases arengustaadiumis, küll aga märkis sama ettevõtte juht kriitilisemaks aspektiks kapitali hankimist. Juhid nimetasid kriitilisemateks aspektideks veel väliskeskkonna riske, õige spetsialisti leidmist, valmidust muutuda, usalduse

saavutamist, kohaliku turgu eripärasid, konkurentsi, personali kvalifikatsiooni [KS], äriideed, väheseid kogemusi, finantsvahendeid [V].

Tulemustest kanduvad esiplaanile ettevõtete mured vajalike töötajate leidmisel ja hoidmisel. Ilmselt on tegemist paljuski globaliseerunud ettevõtluskeskkonna kiire arengu ja vajadusest tulenevate tegevuste paindliku ümberorienteerumise vajadusega. Ettevõtted vajavad hästi koolitatud spetsialiste kohe ja kui neid turul ei leidu, tuleb neid koolitada ise, mis nõuab ressursse. Kindlasti on Eestis probleemiks ka ärietika, mis on noore ettevõtluskeskkonna valupunktiks. Ettevõtted koolitavad välja hea spetsialisti, kuid need ostetakse üle teiste konkureerivate ettevõtete poolt. Ilmselt on siin tegemist nii eetiliseusega ettevõtluses, samuti võimekuse ja tarkuse koosmõjuga hoidmaks oma võtmetöötajaid.

Tulenevalt asjaolust, et ettevõttepension (Eestis tööandjapension) on ettevõtjate hulgas valdavalt tundmatu teema, uuris autor juhtide kuvandit ettevõttepensionist ning selle võimalikku rolli personali juhtimissüsteemis. Eesmärgistamiseks ettevõttepensioni põhimõtet andsid juhid paljuski kõhklevaid ja ebalevaid vastuseid: „Ei oska määratleda, võib-olla töötajate motiveerimine“ [V], „Pole selget nägemust“ [V], „Vanaduspõlve kindlustamine“ [V], „Motivatsiooni ei usu – vajatakse raha kätte“ [V], „Töötajate heaolu kindlustamine“ [KS]. Suuremate ettevõtete juhid pidasid ettevõttepensioni eesmärgiks põhiliselt „personali/võtmeisiku motiveerimist“, nimetades veel „personali hankimist“ ja „seotust ettevõttega“. Väikeettevõtted olid ebakindlamad ja üldsõnalisemad, kuigi motivatsiooni teema kajastus enamuse väljendustes, nimetati veel „heaolu“, „siduvust ettevõttega“ ja „lisavõimalust töötajale“.

Vastates küsimusele ettevõttepensioni integreerimisest juhtimissüsteemi, oli juhid juba kontsentreeritumad ja nimetasid valdavalt positiivseks „võtmeisikute motivatsiooni“. Arvamused olid mõlemal klastril sarnased ning positiivseks rolliks ettevõttepensioni integreerimisel juhtimissüsteemi nimetati veel „võtmeisikute hoidmist“, „töötajatele pakutavat lisaväärtust“ [KS] ja „meeskonna lisaväärtust“ [V]. Üks juht [V], kes ei osanud ettevõttepensioni eesmärki määratleda, nägi juhtimissüsteemis seda „täiendava motivaatorina“. Teine [V] aga väitis, et „ei ole positiivset mõju“, kuid lisas et „on vanusest sõltuv“. Paljud juhid olid teadlikud ettevõttepensioni olemusest, kuid keegi ei

maininud seda ettevõtte väärtuse suurendamise võimalusena ning konkurentsivõime ja jätkusuutlikkuse tugevdajana.

Liikudes küsitlusega edasi, uuris autor ettevõttepensioni ettevõttesse integreerimise ning selle soodustavate võimalike tegurite kohta ettevõtte jaoks, mille vastuseks juhid nimetasid valdavalt „maksusoodustuse saamist“ selleks. Veel nimetati „maksukoormuse kergendamist vähemalt sotsiaalmaksu osas“, „pikaajalist eesmärkide nägemist emafirma poolt“, „et ei tõstetaks ettevõtte maksukoormust“, „üldise fooni paranemist“, „mentaliteet“ [KS] ja „riigi poolset soodustust mõlemale poolele (tööandja – töövõtja)“ ja „seadusandlust“ [V]. Huvitav on tendents, et kui suuremate ettevõtete juhid nägid ettevõttepensioni integreerimise soodustavate teguritena ühiskonna nägemuse paranemise vajadust, nt üldine taust, mentaliteet, pikaajaliste eesmärkide nägemist emafirma poolt, siis väikeettevõtete juhid väljendasid 100%, et integreerimist soodustaks maksusoodustuse saamine. Üks juht [KS] vastas, et „ei ole sellele mõelnud“. Viimane väide peegeldab hästi ettevõttepensioni temaatikat Eestis, kus pole tõstatatud diskussiooni antud teemal ning mõlemad tööturu osapooled ei oma ammendavat informatsiooni valdkonna kohta. Seda kinnitab ka juhtide arusaam kuidas integreerida ettevõttepension ettevõttesse.

Euroopa riikides ja mujalgi on ettevõttepension küllalt keeruline instrument just oma pika ajahorisondi ja paljusid valdkondi puudutava süsteemi tõttu. Et sellise süsteemiga tutvuda ja ettevõttesse integreerida, vajavad juhid pühendumist ja piisavalt aega, mida neil kindlasti napib. Autor küsitles juhte nende nägemuse kohta, milliseid kanaleid pidi võiks ettevõttepensioni ettevõttesse integreerida. [KS] ettevõtetest olid 80% vahendajate (maaklerid) kasutamise poolt, 20% eelistas otsesidemeid pakkujatega (fondid, kindlustusandjad). Üks ettevõtte välistas kindlasti vastava spetsialisti tööle võtmise ja interneti kaudu integreerimise, viimase just kompetentsi puudumise tõttu. Ilmselt omavad suuremad ettevõtted häid ja pikaajalisi kogemusi vahendajatega, mis usaldust on äratanud. Sellist teed kasutatakse ka ohtralt mujal maailmas just mugavuse ja kompetentsi pärast. [V] ettevõtete juhtidest 43% mainisid samuti esimesena vahendajaid, kellest omakorda 33% kasutaks järgmisena otsesidemeid pakkujatega. Viimasega oleks [V] 43% juhtidest tegelenud esimese valikuna, nendes 33% valinuks järgmiseks kanaliks interneti. Ettevõtete [V] juhtidest 14% eelistas ainult interneti,

ilmselt madalate kulude lootuses. Sarnane ebakindlus kanali valikus kajastus ka ettevõttepensioni eesmärgistamise juures [V] ettevõtetes, mis kajastab selle grupi vähest teadlikkust antud teemal. See on ka mõistetav, kuna ettevõttepensioni süsteemi Eestis pole ja selle teemalisi arutelusid pole ühiskonnas läbi viidud. Muja maailmas kasutavad keskmised ja suured ettevõtted paljuski vastava spetsialisti palkamise varianti, kuna süsteemi järeleteenindus on pidev ja mahukas ning kardetakse ettevõtte tundlike andmete leket. Väikeettevõtted ei saa aga ilmselt spetsialisti kulu endale lubada ja kasutavad tihemini vahendajate teenuseid nagu eelnevalt sai nimetatud.

Ettevõtete valdkondade laia skaalat silmas pidades, on ettevõtete tegevused väga erinevad, samuti on töötajate rollid ettevõtetes erinevad. Tulenevalt Eesti ettevõtluskeskkonna väiksusest ning tugevast konkurentsist, on eriline tähtsus ettevõtete võtmeisikutel, kes määravad paljuski ettevõtte jätkusuutlikkuse ja konkurentsivõime. Võtmeisikute motiveerimine on ka oluline väärtuslike töötajate hoidmisel.

Intervjueeritavate seas ei leidunud ühtegi juhti, kes oleks väitnud, et nende ettevõttes ei ole võtmeisikuid (tabel 6). Küll aga leidis suuremate ettevõtete hulgas selliseid, kus võtmeisikute roll oli ühel juhul keskmise tähtsusega ning ühel juhul väheoluline. Neist esimese puhul oli tegemist küsitluse suurima ettevõttega, kus personali riskid rohkem hajutatud, teisel juhul oli tegemist keskmise suurusega ettevõttega, kus võtmeisikutena nimetati kalalaevade kapteneid. Väiksemate ettevõtete juhid kinnitasid üksmeelselt oma ettevõtte võtmeisikute rolli hinnanguliselt määrava tähtsusega olevat.

Tabel 6. Intervjueeritavate arvamus võtmeisikute rollist ettevõtte jätkusuutlikkuses ja konkurentsivõimes

	% keskmistest ja suurtest ettevõtetest	% väikeettevõtetest
Pole võtmeisikuid	0	0
Määrava tähtsusega	60	100
Keskmise tähtsusega	20	0
Väheoluline	20	0

Allikas: Autori koostatud.

Siit võiks järeldada, et suuremad ettevõtted on võimelised paremini oma tegevusriske maandama ning tähtsate operatsioonide/tegevustega sõlmpunkte dubleerima või kindlustama. Väikestel ettevõtetel napib aga tihti ressursse, mis paratamatult neid riske suurendab. Vastavalt võtmeisikute tähtsusest ettevõttes, ollakse valmis enamasti neid ka

motiveerima. Juhid olid väga erineva lähenemisega motivatsioonisüsteemile, mitmed juhid pingutasid kõvasti, et leida viis tähtsamat ja tugevamat motivatsioonitegurit, mida ettevõtte kasutab oma võtmeisikute ergutamiseks (tabel 7).

Selgelt tulevad motivatsiooniteguritest esile kõige enam kasutatavatena lisatasud ja preemiad, vastavalt 80% [KS] ja 94% [V]. Sellised tulemused tulenevad ilmselt Eesti madalast elatusastemest mistõttu eelistavad töötajad raha muude motivatsioonitegurite ees, mida ka tööandjad vastavalt võimaldavad. Järgnevad motivatsioonitegurid erinevad

Tabel 7. Ettevõtete võtmeisikute motiveerimine, osakaaludena klastrites

	Motivatsioonivahendid	Keskmised ja suured ettevõtted, [KS]						Väikeettevõtted, [V]							
		Kasutuse sagedus					%	Kasutuse sagedus					%		
1	Lisatasud ja preemiad	5	5	5		5	80	4	5	5	5	4	5	5	94
2	Ametiauto võimaldamine erasõitudeks	4	4		2	4	56	3			2	3	3		31
3	Kaasamine juhtimistegevusse		2	4			24			4	3			4	31
4	Ettevõtte osade/aktsiate suunatud emissioon		3	3			24							3	8
5	Sotsiaalsete lisatagatiste võimaldamine				1		4						1		3
6	Vabaaja veetmine/ sportimise võimalused			1	3	3	28	5	2		4	5	2		51
7	III pensionisamba maksete tasumine						0								0
8	Töökeskkonna parendamine, toitlustamine jne.				4	2	24		4	1				2	20
9	Eluaseme/transporti kompenseerimine					1	4		3						8
10	Laenu andmine	3					12	2	1			2	4		26
11	Edutamine	2	1	2	5		40			2					6
12	Töötajate koolitamine						0	1		3		1		1	17
13	Muu ... (täpsustage)	1					4				1				3

(5) kõige enam kasutatud, (1) kõige vähem kasutatud

Allikas: Autori koostatud.

klastrites aga olulisel määral. Populaarsuselt järgmise motivaatorina kasutab [KS] klaster ametiauto kasutamist erasõitudeks 56%, [V] klaster kasutab aga töötajatele

vabaaja veetmise ja sportimise võimaluste loomist 51%. Tugevuselt kolmanda tegurina kasutab [KS] edutamist 40%, [V] aga võrdselt ametiauto võimaldamist erasõitudeks ja juhtumistegevusse kaasamist 31%. Mõlema klatri märkimisväärne erasõitude võimaldamise kaudu motiveerimine räägib tõenäoliselt asjaolust, et autole tehtavad kulud on majapidamistele küllaltki kulukad ning seega ka oluline soodustus töötajatele.

[KS] klatri edutamise kui olulise motivatsiooniteguri taga on ilmselt aga suuremates ettevõtetes kasutatav strateegia hinnaliste töötajate ettevõttega sidumiseks. Vaba aja veetmise ja sportimisvõimaluste kaudu toetatakse töötajaid üle poolte [V] ettevõtetes. Sellega taotletakse peaaesjalikult meeskonna tugevdamist ja tervise ning pereväärtuste esile tõstmist, mida ka [KS] 28% ettevõtetest pakuvad. Võrdselt 24% [KS] ettevõtetest motiveerivad oma töötajaid kaasamisega juhtumistegevusse, töökeskkonna parendamisega k.a toitlustamise jms [V] (20%) ja ettevõtte osade/aktsiate suunatud emissiooniga [V] (8%). Tähtsal kohal 26% [V] klattris on laenu andmine, [KS] on see näitaja 12%. Samuti motiveeritakse [V] töötajaid märkimisväärsel määral 17% erialaväliste koolituste kaudu, kui [KS] klattris seda ei tehta.

Vähemolulisteks motivatsioonivahenditeks [KS] ettevõtetes on võrdselt sotsiaalsed lisatagatised, eluaseme/transporti kompenseerimine ja muu (suve- ja talvapäevad kogu ettevõttele). [V] klatri ettevõtetel on vähemolulisteks motivatsioonivahenditeks osade/aktsiate suunatud emissioon ja eluaseme/transporti kompenseerimine, edutamine ning võrdselt sotsiaalsed lisatagatised ja muu (kodu rajamine). Kumbki grupp ei kasuta III pensionisamba (täiendava kogumispensioni) maksete tasumist töötaja eest, mis tuleneb asjaolust, et selline võimalus kasutada seda tööandjapensionina on maksustatud sarnasel töötasuga ning ei lisa motivatsiooni kummalegi poolele.

Võrreldes mõlemaid klastreid võib öelda, et suurematel ettevõtetel on motiveerimiseks suuremad võimalused ja seda tehakse süsteemsemalt. Samuti nähakse, et lisatasud ja preemiad motiveerivad lühiajaliselt, ent siiski kasutatakse seda motivatsioonitegurit ettevõtetes enim. Edutamist ja juhtumistegevusse kaasamist kasutatakse kokku 64% [KS] ettevõtetest, väikeettevõtetes aga ainult 37%. Väikeettevõtted püüavad oma töötajaid rohkem motiveerida läbi lisatasude ja preemiate aga ka tugevdada meeskonda läbi vabaaja, sportimise ja koolituste võimaluste pakkumise. Samuti on väikeettevõtted paindlikumad motivatsioonivahendite kasutamisel ning pakuvad laiemat valikut. Tugev

sarnasus on klastritel selliste motivatsioonivahendite osas nagu töökeskkonna parendamine ja toitlustus, vastavalt 20% ja 24%, mis tuleneb ilmselt konkurentsist. Samuti on sarnane sotsiaalsete lisatagatiste kaudu motiveerimise kasutamine, kuid madalal tasemel. Võiks öelda, et ettevõtted kasutavad paljusid motivatsioonivahendeid vastavalt võimalustele, kuid ainult selliselt, et see suurendaks mõlema osapoole kasu.

Soodustusi töötajatele tervikuna teevad [KS] ettevõtted vähem (8,7%), kui [V] ettevõtted (12,7%), kuid mõlema klatri töötajad tasuvad sarnaselt, vastavalt 18,7% ja 20,1% oma soodustustest ise (tabel 8). Kui peaaegu kõik ettevõtted teevad soodustusi kogu töötajaskonnale, siis [V] ettevõtted panustavad enam, ilmselt suuremate ettevõtete konkurentsipüsimise eesmärgil. Erandina võiks välja tuua ühe [V] ettevõtte, kus 90% soodustustest tasuvad töötajad ise (tegemist on alustava ettevõttega, kus kaks omanikku ongi ainsad töötajad). Seega on [V] klatri töötajate osalus tublisti madalam (7,2%), mida näitab ka asjaolu, et seitsmest ettevõttest neljas ei jagata soodustuste kulusid töötajatega.

Tabel 8. Ettevõtete soodustused töötajatele peale palgafondi, %

	Keskmised ja suured ettevõtted						Väikeettevõtted							
	Klatri jaotus					keskm.	Klatri jaotus							keskm.
Soodustused töötajatele	0	1	7,5	2	33	8,7	2,5	10	10	25	4	12,5	25	12,7
Töötajad tasuvad osa ise	0	0	55	33	5	18,7	50	0	0	1	0	0	90	20,1

Allikas: Autori koostatud.

Ettevõttepension, aga ka kogu pensionisüsteemi teadvustamine ja inimeste informeeritus Eesti ühiskonnas on riigile väljakutseks. Et planeerida pensioniealiste rahastatust, peame tundma süsteemi erinevaid tegureid, mis seda mõjutavad ja kujundavad. Sellest lähtuvalt küsitles autor ettevõtete juhte nende organisatsioonide töötajaskonna informeeritusest antud vallas. Tuleb tunnistada, et teatud juhtudel (nt suuremad ettevõtted) ei ole vastused antud küsimusele 100% adekvaatsed selles, mida võiksid arvata ja vastata töötajad ise. Uuring näitab, et valdavalt ei ole töötajaskond pensionisüsteemi tulevaste arengutega kursis. Üks [KS] ettevõtte juht hindas informeeritust isegi „nulli lähedaseks“ ja üks [V] klattris hästi informeerituks (alustav kahe töötajaga ettevõtte). Ülejäänud hindasid töötajaskonda vähe või pigem vähe informeerituks. Tuginedes alapeatükis 2.1. käsitletud varasematele uurimustele, võib

märgata, et selline tendents on valdav ka teistes riikides läbi viidud uuringute järeldestes ning mis muutub vanuse kasvades.

Kuigi Eesti kolmesambaline pensionisüsteem toimib 2002. aastast, ei ole suur osa töötajaskonnast selle teema peale tõsiselt mõelnud. Sarnane käitumisstiil on valdav ka mujal riikides. Autori poolt korraldatud uuring toob välja tööandjapensionina III samba kasutamise ignoreerimise, tulenevalt maksusoodustuse puudumisest tööandjale ning välistab tööandjapensioni väga tähtsa ülesande - olla lisarahastaja töövõtjate vabatahtlikkus pensionisüsteemis. Samuti ei võimalda olemasolev tööandjapensioni süsteem kasutada tööandjatel seda ära oma töötajate/võtmetöötajate motivatsiooniprogrammides, mis mujal riikides ettevõttepensioni lahutamatu lisafunktsiooni täidab.

2.3 Autoripoolsed järeldestes ja ettepanekud

Ettevõttepensioni süsteemi kujundavad mitmed olulised aspektid, millede kasutegureid tuleks ettevõttesse integreerimisel hoolikalt kaaluda, samuti peab see kokku sobima ka riigi majandussüsteemiga ehk riigi tasandiga. Riigil on ettevõttepensionite osas tähtis positsioon just võimaluste loomisel. Paljudes Euroopa riikides on pidevalt kaasajastatud pensionisüsteeme, et veelgi paremini ja tõhusamalt riigi siseseid finantsmajanduslikke riske maandada. Tähtsat osa riigi majanduses täidab ettevõtluskeskkond, mille efektiivne toimimine paneb aluse ühiskonna heaolule. Ühena ettevõtlusriskide maandamise võimalustest kogub järjest enam populaarsust töötajate kaasamine juhtimistegevusse. Samuti on neid riske leevendav ettevõtete teenitud kasumi suunamine uude arengusse. Eesti ettevõtluses toimibki jaotamata kasumi arvel toimuva investeerimise mittemaksustamise regulatsioon, mille positiivne mõju tootlikkusele on kajastamist ja tõestamist leidnud mitmetes empiirilistes uuringutes (Ettevõtte...2010: 55). Ettevõtete reaalseks arendajaks on siiski töötaja (inimkapital), kellesse investeerimine vääraks enam tähelepanu. Noores Eesti ettevõtluskeskkonnas ei ole ettevõtjad paljuski seda tähtsat asjaolu vajalikus mähus teadvustanud või ei ole ettevõtjatel vajalikke ja tõhusaid võimalusi seda teha, mis tuleb esile ka autori korraldatud küsitlusest. Autori poolt läbi viidud küsitluse tulemusena selgus, et Eesti ettevõtjad kasutavad töötajate kaasamist oma juhtimistegevusse ettevõtte jätkusuutlikkuse ja konkurentsivõime parandamisel, kuid nende töötajate

motiveerimisel kasutatakse laialdaselt vaid lühiajalisi motivaatoreid nagu nt preemiad, lisatasud ja ametiautod. Pikaajalisi motivaatoreid, nagu edutamine ja töötajatele suunatud ettevõtete osade/aktsiate optsioonid, leiavad kasutust alla poolte suurtes ja keskmistes ettevõtetes, so ligikaudu 2% kogu Eesti ettevõtetest. Väikeettevõtetes kasutatakse neid stiimuleid väga vähe.

Töös kajastatud varasematest uuringutest selgus, et mujal riikides kasutavad ettevõtted märkimisväärses mahu oma töötajatele soodustuste tegemisel erinevaid pensionitooteid, mis pensionisüsteemide populaarsust edendab. Eestis tuleb need variandid luua – III pensionisammas võiks olla üks mitmetest võimalusest, mis ka arusaadavalt töötaks motivaatorina riigi, ettevõtja ja töötaja heaks. Autori poolt korraldatud küsitlusest selgub, et ükski osalenud ettevõtetest ei kasutanud III sammast töötajatele soodustuste tegemisel, samuti ei kasutata tööandja võimalust teha makseid III sambasse töötaja eest.

Tuginedes käesolevas töös varasemate uuringute ja autori uuringu tulemuste sünteesile, järeldab autor, et ettevõttepensioni areng Eestis sõltub järgmistest soodustavatest teguritest:

- selgete maksusoodustuste olemasolu ettevõtetele tööandjapensioni integreerimisel,
- ettevõtjate ja töötajate aga ka kogu elanikkonna parem informeeritus nii tööandjapensioni kui kogu pensionisüsteemi toimemehhanismidest,
- pensionisüsteemi õiguskindluse tugevdamine ja finantsharituse edendamine alates gümnaasiumiõppesest kuni pensionieani.

Takistavateks teguriteks on:

- töötajate madal sissetulek,
- inimeste madal usaldus ja tõrjuv suhtumine pensionisüsteemi vastu,
- alla 40-ne aastaste töötajate ebapiisav pensionisüsteemi väärtustamine.

Peale selle näitas autori uuring veel, et Eestis ettevõtetes on vajadus leida ja hoida häid spetsialiste, mis ettevõttepensioni integreerimist soodustab. Samuti peab autor soodustavaks teguriks ettevõtete koostööle ja kaasamisele orienteeritud juhtimisstiili.

Suurimateks takistuseks ettevõttepensioni integreerimisel ettevõttesse on sellealase teabe ja maksusoodustuste puudumine.

Kindlasti on ettevõttepensioni süsteemi arengu juures tähtis süsteemi kohta laiapõhjaline teabe struktureeritus, kättesaadavus ja arusaadavus. Ettevõttepensioni süsteemi keerukusest tulenevalt tuleb see põhjalikult läbi mõelda, et loodav tugisüsteem eelloodud pensionisambaid täiendaks ning lisaväärtust annaks. Kaasaegne ettevõttepensioni toimemehhanism hõlmab uusi lahendusi infotehnoloogia kaasabil, mis toob selle süsteemi inimesele lähemale kui kunagi varem. Autori arvates on ettevõttepensioni arengut soodustavate tegurite mõjude võimalikud tagajärjed järgmised:

- ettevõtluskliima parendamine - töötajate pikaajalisem motiveeritus panustada ettevõttesse enam,
- ettevõttepensioni maksusoodustusest tulenev tööjõukulu suhteline vähenemine,
- ettevõtete tugevam konkurentsivõime ja jätkusuutlikkus,
- vanemaealiste kauem püsimine tööjõuturul ning parem sotsiaal- ja finantskindlustatus,
- ettevõttepensioni toetav roll riigi pensionisüsteemis,
- pensioniteks isekogumise ergutamine,
- ettevõttepensioni reinvesteermise positiivne mõju majandusarengule,
- elatustaseme tõus riigis.

Et ettevõttepension Eesti ettevõttesse integreerida, peaksime kõrvaldama selle arengut takistavad tegurid, mis aitab lahendada kõiki eeltoodud sõlmprobleeme. Peamiseks takistuseks autori arvates on maksusoodustuse puudumine ettevõttele, mille lahendamiseks teeb autor järgmised ettepanekud. Mitte käsitleda ettevõtte tööandjapensioni (III samm) makseid palgakuluna, nagu seadusandja seda teinud on. Selline ettepanek tugineb autori uuringu tulemustele ja on vastavuses Riigikogu sotsiaalkomisjoni avalikul istungil² (vt. lisa 5) avaldatud arvamustega. Sarnase ettepaneku on teinud ka Teenusmajanduse Koda (Lepik 2012). Täiendavaks võimaluseks oleks olemasoleva regulatsiooni muudatus, millega pensioni- või kogumiskindlustuslepingute ettevõttelt töötajale üleandmise maksustamine

²Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkus. Riigikogu videosalvestis.

(erisoodustus) ei toimuks enne lepingutest väljamaksete tegemist. Lepingute üleandmine (vajadusel) ettevõttelt töötajale oleks võimalik reguleerida juba toimiva eraisiku investeerimiskonto kaudu. Selliste muutustega tõuseks mõlema osapoole motiveeritus sarnaste lepingute laialdasemaks kasutamiseks, millega ettevõtted suurendaks täiendavalt isekogumise populaarsust, samas väheneks suhteline tööjõukulu. Selline autori soovitus tugineb töös kajastatud riiklike soodustustega ettevõttepensioni praktikas paljudes riikides ning eespool käsitletud regulatsioonile mitte maksustada ettevõtte arengusse jaotamata kasumi arvel tehtavavaid investeeringuid aga ka osalusvaatlusele praktikas. Riigile esialgne maksutulu mõningane vähenemine ettevõttepensionite sissemaksetelt tasub end tulevikus ära pensionilepingute maksustamisega tulumaksuga väljamaksetelt. Eesmärgiks on paranev ja stabiilsem tööhõive, laiapõhjalisem pensionisüsteemi rahastatus ning inimeste parem kindlustatus vanemas eas. Võimalusel, kui pikaajaline investeerimine inimkapitali võrdsustatakse jaotamata kasumi reinvesteeringuga ning ettevõtjad restruktureerivad ümber oma senised investeeringud põhitegevuseks mittevajalikult kinnisvaralt inimkapitali suunale, ei pruugigi kesklühikeses perspektiivis maksulaekumine väheneda. Pikemas perspektiivis tagaks aga paranev tööhõive riigile stabiilsema tubaasi. Ettevõttepensioni kasutamine motivatsioonisüsteemis aitab muuta ettevõtteid sisemiselt tugevamaks, tõuseb organisatsioonilise pühendumise võime, mille kaudu saab kasu ka riik, omades ühiskonnas hästi motiveeritud töötajaid ja rohkem kindlustatud pensionäre.

Suureks takistuseks ettevõttepensioni arengul on ühiskonna madal teadlikkuse tase pensionisüsteemi arenguperspektiividest. Järgnev ettepanek tugineb nii varasematel kui autori uuringul ning on suunatud pensionipoliitika kujundajatele. Autori arvates tuleks riigil võimalikult kiiresti alustada teavituskampaaniat, tutvustamaks tulevasi võimalikke pensionisüsteemi muutusi ning tugisüsteemide arenguvõimalusi. Sellealaseid teadmisi tuleks arendama kõikides elanikkonna kihtides, et juba tööturule tulijad oleksid teadlikud neid vanaduses ootavast riikliku pensioni tasemest. Vabatahtliku ettevõttepensioni võimalikku integreerimist Eesti ettevõtlusesse kiirendab sellealase teabe propageerimine tööturu osalistele.

Ettevõttepensioni motiveeriv mehhanism loob lisaväärtusi ja annab ühiskonnale uusi töökohti, samuti tekib ajaga juurde inimesi, kes juba suudavad pensioni vabatahtliku

kogumissüsteemidega ühineda. Selleks ajaks peaks loodav ettevõttepensioni toimetehhanism korralikult funktsioneerima ning sellekohane teavitus ja koolitustöö toimima, et usaldus loodud süsteemi vastu kasvaks.

Sellega on ka juba algus tehtud, kui hiljuti (19. november 2013) toimus Riigikogu sotsiaalkomisjoni avalik istung, mis oli pühendatud Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse probleematikale. Istungi ettekannetes toodi esile Eesti pensionisüsteemi kitsaskohad, mis paljuskil langesid kokku antud töös kajastatud probleematikaga - pensioniealiste arvu kasvav trend ning sellest tulenev vajadus süsteemi parendada, vanemaealiste vähene hõivatus tööturul, vabatahtliku kogumispensionite (III samm) eesmärkidest kaugenemine ja kogumise vähene aktiivsus ning tööandjapensioni regulatsiooni ebapiisav toime soodustada selle aktiivset kasutamist ettevõtetes. Samal istungil avaldas arvamuse ka autor, tõstes esile ettevõttepensioni/tööandjapensioni olulisuse, mis oleks toetavaks ja täiendavaks osaks kogu pensionisüsteemis. Samuti tõstis autor tähtsale kohale ettevõttepensioni motivatsiooniaspekti riigi, tööandja ja töötaja seisukohalt. Sarnastel seisukohtadel oli ka Riigikogu sotsiaalkomisjoni esimees, kelle arvates vajaks ettevõttepensioni teema tõsist arutelu ja on esiletõstmise ajastuselt ideaalilähedane, kuna meie pensionisüsteem tuleb kaasajastada ning poliitilised ringkonnad on kokku panemas oma programme järgmisteks Riigikogu valimisteks.

KOKKUVÕTE

Ettevõttepensioni kasutamine on tõusev trend Euroopas ja mujal riikides, kuid Eestis oleks ettevõttepension uus võimalus, mille toimemehhanisme pole avalikult arutatud ja mida pole ka palju uuritud.

Ettevõttepension on ettevõttelt töötajale või töötajate ühendusele suunatud pikaajaline rahaliste vahendite akumulereerimise süsteem, millega soovitakse kompenseerida töötaja panust ettevõttesse pensionile jäädes, et säilitada tema sotsiaalne ja finantsiline kindlustatus. Oluliseks teguriks töötaja innustamisel on ettevõttepensioni kasutamine ettevõtete motivatsioonisüsteemides. Paljudes riikides on ettevõttepensioni kasutamine motivatsioonivahendina väga populaarne, varieerudes samas ettevõtete suurusest. Suuremad ettevõtted pakuvad töötajatele soodustuste laiemat skaalat, kus 54% moodustavad erinevad pensionitooted, samal ajal kui väikeettevõtetel jääb see näitaja 18 protsendi juurde. OECD riikides tehakse mitmeid soodustusi pensionitoodete pakumise ergutamiseks, tihti antakse suuremaid maksusoodustusi väikeettevõtetele ja madalapalgalistele töötajatele ebavõrdsuse leevendamiseks.

Ettevõttepensioni majanduslik tähtsus seisneb riigi pensionisüsteemi toetavas lisavõimaluses, elavdades isekogumist, töötajate paremat kindlustatust pensionieas ja ettevõtete soodsamat võimalust motiveerida ja säilitada oma võtmetöötajaid, tagades ettevõtte parema arengu ja jätkusuutlikkuse. Uurides ettevõttepensionite arengut OECD ja Euroopa Liidu riikides, erinevate riikide iseärasusi ja ühiseid trende, leidis autor, et ettevõttepensionite süsteemide erinevused varieeruvad vabatahtlikkuse tasemest kuni laia kasutamise võimaluste skaalani, sõltudes sealhulgas ka riikide soodustustest nendes süsteemides. Riikides, kus ettevõttepension on kaua toiminud, kasutatakse selle tõhusat ja motiveerivat toimet muuhulgas ka töötajate kaasamisel juhtimistegevustesse. Ühise trendina on OECD riikides kujunemas ettevõttepensioni isikustamine ja sissemaksetel põhinevate süsteemide arendamine. Riigiti kasutatakse paljuski vabatahtlikke ettevõttepensioni variante, mis koos riigipensioniga kujundavad pensioniea

sissetulekud. Käesoleval ajal OECD riikides toimuvad fiskaalpoliitilised muutused kahandavad riigipensionite osakaalu ning annavad märku isekogumise suurenevast vajadusest.

Mis puutub riikide majanduspoliitilistesse seisukohtadesse ettevõttepensionite kasutuselevõtuks, selle olulisus valdkonna täiustamisel ja soodustamisel, siis tähtsaimaks riigi tööriistaks peetakse ettevõttepensionite soodustamisel maksude kujundamist. Maksusüsteemi stiimulite efektiivsus sõltub maksueeliste läbipaistvusest ja süsteemi arusaadavusest. Olulise tähtsusega on ettevõttepensioni stiimulite sobivus töötajate/võtmetöötajate vajadustega, hõlmates paljusid heaolu aspekte.

Uurides ettevõttepensionite arengu seaduslikku baasi Euroopa Liidus, leidis autor, et 2011. aastal ellu kutsutud Euroopa Kindlustus- ja Tööandjapensionite Järelevalveasutus on tähtsaks organiks õiguskindluse tagamisel ning ettevõttepensioni arenguperspektiivide edendamisel. Selle organisatsiooni peamiseks ülesanneteks on välistada õigusnormide erinevuste ärakasutamist, tagamaks kõigile võrdsed võimalused ning tõhustamaks rahvusvahelist järelevalvealast koostööd nii, et sellest saaks kasu kogu majandus, sealhulgas finantseerimisasutused ja muud sidusrühmad, tööandjad ja töötajad. Eestis äsja (2011) reguleeritud tööandjapensioni lahendus ei toeta selle kasutamist, mistõttu ettevõtjad ei kasuta seda ka oma motivatsiooniprogrammides ning tulu kogu majandusele jääb selles osas saavutamata – seda kinnitasid ka käesoleva töö autori poolt korraldatud küsitluse tulemused ning Riigikogu sotsiaalkomisjoni avaliku istungi sõnavõtt novembris 2013.

Töö empiirilises osas käsitletud varasemate uuringute põhjal on autor välja selgitanud ettevõttepensioni arengut soodustavad ja takistavad tegurid, mis vabatahtlikus süsteemis olulist rolli kannavad. Selle kolmetasandilise toimemehhanismi kaks osalist: riik ja ettevõtte, on võtmepositsioonil ettevõttepensioni süsteemi käivitamisel. Riik lubab ettevõtetele maksusoodustusi ettevõttepensioni integreerimisel ettevõttesse ja kasutab ettevõttepensioni pensionisüsteemi tugisambana, leevendades sellega siseriiklikke finantsmajanduslikke probleeme. Ettevõtte maksimeerib kasumit, motiveerides soodsalt oma töötajaid panustama ettevõttesse enam. Nõrgim lüli aga ka tundlikuim selles kolmikus on töötaja/võtmetöötaja, kelle kaasamine süsteemi on määrava tähtsusega ning on mõjutatud mitmetest teguritest. Töötajale on ettevõttepensioni arengut

soodustavateks tähtsamateks teguriteks stabiilne ja tulus töökeskkond ja ettevõtte panustamine tema pensioniks. Peamisteks takistavateks teguriteks on töötajate madal sissetulek, madal finantsharitus ja vähene informeeritus aga ka pensionisüsteemi keerukuse ja raskesti arusaadavusest tulenevalt pigem negatiivne suhtumine ning usaldamatus süsteemi vastu. Samuti on takistavaks teguriteks pensionite puudulik väärtustamine nooremate, alla 40 aastaste töötajate poolt. Varasematest uuringutest, kus oli käsitletud inimeste finantsalane käitumine OECD riikides k.a. Eestis, on välja tulnud, et inimesed ei ole harjunud pikaajalise planeerimisega ja ei tee seetõttu ka sageli finantsmajanduslikke heaolu maksimeerivaid otsuseid. Varasemad uuringud on näidanud, et *online* infotehnoloogia kaasamine ettevõttepensioni süsteemides soodustab selle arengut, parandades teeninduse efektiivsust, informatsiooni kättesaadavust igal ajahetkel, ressursside kokkuhoidu ja kontrolli. Selle takistavaks teguriks hinnati turvalisuse- ja konfidentsiaalsusriski, aga ka suure osa inimeste kohanematust internetiga. Kõige enam tundsid inimesed puudust ja peeti oluliseks vahetut personaalse nõustamise olemasolu ning kättesaadavust.

Selleks, et välja selgitada Eesti ettevõtjate valmidust ja motiveeritust ettevõttepensioni kasutamiseks, koostas autor küsimustiku, mille abil intervjueris ettevõtete juhte. Küsitlusest selgus, et Eesti suuremad ettevõtted kasutavad motivatsioonivahendina edutamist oluliselt rohkem, kui väikeettevõtted, mis tõenäoliselt tuleneb vähestest võimalustest pikemaajalisel motiveerimisel. Väikeettevõtete motivatsioonisüsteemi populaarne vahend oli vaba aja veetmise ja sportimise võimaluse pakkumine. Ettevõttepensioni (Eestis tööandjapension III samba vormis) kasutamist soodustustena uuringus osalenud Eesti ettevõtjad ei rakendanud, mis võib tuleneda ka vähesest informeeritusest ja tööandjapensionis puuduvatest stiimulitest mõlemale tööturu osapoolele. Töötajate eelistus „raha kätte“ peegeldab sissetulekute ja/või finantsharituse madalat taset, mis on oluline takistus pikaajalisel planeerimisel.

Veel selgus autori küsitlusest, et Eesti ettevõtjatel ja töötajatel/võtmetöötajatel oleks võimalik kasutada ettevõtete jätkusuutlikkuse ja konkurentsivõime edendamiseks ettevõttepensioni maailmakogemust kohaliku ettevõtluskeskkonna tõhusamaks toimimiseks, kuna Eesti ettevõtted ei erine oma juhtimisstiililt muust arenenud maailmast – kõikjal peetakse tänasel päeval tähtsaks parimate töötajate motiveerimist.

Vanemate majandustega riikides toetutakse lisaks lühiajalistele motivaatoritele (lisatasud, preemiad) aga ka pikemaajaliste motivatsioonivahenditele, nagu näiteks ettevõttepensionid ja muud stiimulid (nt aktsiaoptsioonid). Ettevõttepensioni süsteemid muutuvad riikide pensionisüsteemide reformimise tõttu, mis riiklike pensionite osakaalu vähendada püüavad, üha tähtsamaks. Eestis hiljuti seadustatud tööandjapensioni regulatsioon on ebapiisavalt läbi mõeldud ning halvasti turustatud, mida näitab ka autori poolt korraldatud uuringus osalenud ettevõtete sellise süsteemi täielik ignoreerimine praktikas.

Autori arvates on ettevõttepensioni aktiivseks kasutuselevõtuks Eesti pensionisüsteemis vajalik kõrvaldada rida takistusi, millest peamised on järgmised:

- selgete maksusoodustuste puudumine ettevõttepensioni integreerimisel ettevõttesse,
- tööturu osaliste aga ka kogu ühiskonna vähene teadlikkus pensionisüsteemi eesootavatest arengutest,
- madal finantsharitus,
- madal usaldus ning tõrjuv suhtumine pensionisüsteemi vastu.

Nende kitsaskohtade kõrvaldamisel on suurim roll pensionipoliitika kujundajatel ja ettevõtjatel, kellede koostööl on võimalik lahendada paljud olemasolevad ja tulevikus pensionisüsteemi ohustavad probleemid. Riigi tähtsaks lahendust vajavaks ülesandeks on pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse tagamine, mis läbi ettevõttepensioni tugisüsteemi loob lisarahastatuse sellele toetuseks. Ettevõttepensioni integreerimisel Eesti ettevõtetesse on võimalik läbi motivatsioonisüsteemide tugevdada ettevõtete konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust, hoides oma parimaid töötajaid. Ettevõttepensioni maksusoodustused aitavad ergutada töötajate pensioniteks isekogumist ja säästmist, parandab tööhõivet ja on tugevaks toeks kogu majandusele.

Toetudes küsitluse tulemustele teeb autor järgmised ettepanekud ettevõttepensioni arengu takistuste kõrvaldamiseks:

- olemasoleva tööandjapensioni (III samm) regulatsiooni muutmine selliselt, et tööandja makseid töötaja eest III-sse sambahasse ei käsitletaks palgakuluna,

võimalik soodustus peaks olema selge ja tööturu osalistele lihtsasti arusaadav, samuti peab see olema piisavalt motiveeriv;

- tuginedes ettevõtte jaotamata kasumi reinvesteermise maksusoodsale regulatsioonile, peaks pikemaajaline investeerimine inimkapitali (töötaja/võtmetöötaja) kuuluma eeltoodud regulatsiooniga alla;
- pensionialast teadlikkust ja finantsharidust edendavat teavitustööd tuleb hakata pakkuma juba gümnaasiumite õppeprogrammides, samuti teistes ühiskonnagruppides, pensionipoliitika kujundajatel tuleb teha pingutusi pensionisüsteemi õiguskindluse tugevdamiseks.

Lõppkokkuvõttes hindab autor ettevõttepensioni kasutuselevõttu positiivse arenguna, mis muudab perspektiivsemaks nii Eesti pensionisüsteemi kui ka ettevõtluse arengu.

Ettevõttepensioni teema edasiarendamise võimalusi on mitu. Üheks võimaluseks on uurida, millised ettevõttepensioni süsteemi lahenduse erinevad variandid oleksid Eestis kõige efektiivsemad ettevõtluses kasutada ning milliseks kujuneks erasektori tootlikkus, kui nt 30% ettevõttepensioni kaudu reinvesteeritud rahast jääks Eestisse. Järgnevalt võiks uurida, millised ettevõttepensioni loodavad rahalised mahud toetaksid Eesti pensionisüsteemi ja selle jätkusuutlikkust 20–30 aasta pärast. Olulist informatsiooni süsteemi täiustamisel võiks anda noorte tööturule sisenejate pikemaajaliste rahanduslike motiivide kujunemine ning selle uurimine. Kindlasti oleks aga oluline uurida ettevõttepensioni seoseid tööhõive ja väljarändega.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Antolin P., Payet S., Yermo J.** Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options. OECD Working Paper on Finance, Insurance and Private Pensions No.20. - OECD Publishing. 2012, 36 p. [<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k94d6gh2w6c.pdf?expires=1388224040&id=id&accname=guest&checksum=128BEC9EDE0901B38C3704D160412FFE>]. 07.11.2012.
2. **Armour J., Skeel Jr. D. A.** Who Writes the Rules for Hostile Takeovers, and Why?– The Peculiar Divergence of US and UK Takeover Regulation. - Georgetown Law Journal. 2007, Vol. 95, pp. 1727-1793. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=928928]. 16.12.2012.
3. **Atkinson A, Messy F.** Measuring Financial Literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study. OECD Working Papers on Finance. OECD Publishing 2012, No. 15, 73 p. [http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/measuring-financial-literacy_5k9csfs90fr4-en]. 07.08.1012.
4. **Baker M., Collins M.** The Asset Portfolio Composition of British Life Insurance Firms 1900-1965 10. - Financial History Review, 2003, pp. 137-164. Viidatud Roth M. Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. vahendusel.
5. **Balkin D. B., Groeneman, S.** The effect of incentive compensation on recruitment: The case of the military. - Personnel Administration. 30i I, 1985, pp. 29-34. Viidatud Sutton N.A. A Comparison of Insurance and Pension Plans in Large and Small Firms. - American Journal of Small Business. Fall 1986, Vol. 11 issue 2, pp. 15-22. vahendusel.
6. **Bank S., Cheffins B. R.** Tax and the Separation of Ownership and Control. Ed. W.Schön. Tax and Corporate Governance Berlin. – Springer. 2008, pp. 115-145.

- Viidatud Roth M. Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. vahendusel.
7. **Blaufus K., Ortlieb R.** Is Simple Better? A Conjoint Analysis of the Effects of Tax Complexity on Employee Preferences Concerning Company Pension Plan. - Schmalenbach Business Review 61. 2009, pp. 60-83. [http://www.sbr-online.de/pdfarchive/einzelne_pdf/sbr_2009_jan_060-083.pdf]. 22.01.2013.
 8. **Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.** The Regulation of Labor. National Bureau of Economic Research. 2003, p. 35. [<http://www.nber.org/papers/w9756.pdf>]. 24.12.2012.
 9. **Byrne A., Rhodes B.** Employee Attitudes to Pensions: Evidence from Focus Groups. – Pensions. 2005, Vol. 11 (2), pp. 144-152. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1012860]. 22.11. 2012.
 10. **Cheffins B. R.** Corporate Ownership and Control, British Business Transformed. Oxford: Oxford University Press. 2008, 448 p. Viidatud Roth M. Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. vahendusel.
 11. **Clark R. L., Pitts M. M.** Faculty choice of a pension plan: Defined benefit versus defined contribution. - Industrial Relations. Vol. 38, 1999, pp. 18-45. [<http://ehis.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=0e072b94-98b1-46ce-a231-378f6a1df6da%40sessionmgr113&hid=4110>]. 22.01.2013.
 12. Corporate Pension Plan. Investopedia US. [<http://www.investopedia.com/terms/c/corppension.asp>]. 04.01.2014.
 13. **Djankov S., Glaeser E. L., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.** The New Comparative Economics. - Journal of Comparative Economics. 31(4), 2003a, pp. 595-619. Viidatud La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Economic Consequences of Legal Origins. - Journal of Economic Literature. 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-442. vahendusel.
 14. **Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.** Courts. - Quarterly Journal of Economics. 118 (2), 2003b, pp. 453-517. Viidatud La Porta R.,

- Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Economic Consequences of Legal Origins. - Journal of Economic Literature. 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-442. vahendusel.
15. **Djankov S., La Porta R., Lopezde-Silanes F., Shleifer A.** The Regulation of Entry. - Quarterly Journal of Economics. 117(1), 2002, pp. 1-37.
[<http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Methodology/Supporting-Papers/DB-Methodology-Regulation-of-Entry.pdf>]. 22.12.1012.
 16. **Dulebohn J. H., Murray B., Sun M.** Selection among employer-sponsored pension plans: The role of individual differences. - Personnel Psychology. Vol. 53, 2000, pp. 405-432. Viidatud Blaufus K., Ortlieb R. Is Simple Better? A Conjoint Analysis of the Effects of Tax Complexity on Employee Preferences Concerning Company Pension Plan. - Schmalenbach Business Review 61. 2009, pp. 60-83. vahendusel.
 17. Eesti ettevõtete jaotuse kujunemine valimis. Eesti Statistika andmebaas 2011.
[<http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp>]. 15.02.2013.
 18. Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkus. Riigikogu sotsiaalkomisjoni avalik istung. 19.11.2013. Videosalvestis. [http://www.riigikogu.ee/index.php?id=177739&parent_id=174803]. 20.11.2013.
 19. Eläke. Helsingin kaupunki. [<http://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajyys/elake>]. 01.12.2013.
 20. Ettevõtte jaotamata kasumi mittemaksustamise mõju investeeringutele ja majandusarengule. - Lõppraport. Tartu Ülikool, Praxis. 2010, 155 lk.
[http://www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec_files/Tulumaks_l6ppraport.pdf]. 05.04.2013.
 21. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/41/EÜ, Vastu võetud Euroopa parlamendis 03.06.2003, Euroopa Liidu Teataja L 235/10, 23.09.2003.
[<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003L0041:ET:PDF>]. 17.10.2012.
 22. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr. 1094/2010, Vastu võetud Euroopa parlamendis 24.11.2010, Euroopa Liidu Teataja L 331/48, 15.12.2010.
[<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:331:0048:0083:ET:PDF>]. 20.01.2013.

23. **Even W. E., Macpherson D. A.** Improving Pension Coverage at Small Firms. Overcoming Barriers to Entrepreneurship. Ed. Diana Furchtgott-Roth. Rowman & Littlefield, 2008 46 p. [<http://www.trinity.edu/dmacpher/Pdfs/covg%20and%20firm%20size.pdf>]. 02.01.2013.
24. Global Insurance Market Trends 2012. - Global Insurance Market Trends, OECD, 2012, 38 p. [<http://www.oecd.org/daf/financialmarketsinsuranceandpensions/insurance/GlobalInsuranceMarketTrends2012.pdf>]. 02.12.2012.
25. **Gunderson M., Luchak A.** Employee preferences for pension plan features. - Journal of Labor Research. Vol. 22 (4), 2001, pp. 795-808. [<http://ehis.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=0e072b94-98b1-46ce-a231-378f6a1df6da%40sessionmgr113&hid=116>]. 12.03.2013
26. **Gunkel M., Lusk J. E., Wolff B.** Country-Compatible Incentive Design. - Schmalenbach BusinessReview 61, 2009, pp. 290-309. [http://www.sbr-online.de/pdfarchive/einzelne_pdf/sbr_2009_july_290-309.pdf]. 20.01.2013.
27. **Hutchinson P.** Employee benefits of corporate self-invested pension plans. – Pensions. 2009, Vol. 14, pp. 28-35. [<http://www.palgravejournals.com/pm/journal/v14/n1/abs/pm200834a.html>]. 15.07.2012.
28. **Kübler F. K.** Institutional Owners and Corporate Managers: A German Dilemma. Vol 57 - Brooklyn Law Review, 1991, pp. 97-112. Viidatud Roth M. Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. vahendusel.
29. **La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Pop-Eleches C., Shleifer A.** Juridical Checks and Balances. – Journal of Political Economy. 112 (2), 2004, 45-70. Viidatud La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Economic Consequences of Legal Origins. - Journal of Economic Literature. 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-442. vahendusel.
30. **La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.** Government Ownership of Banks. National Bureau of Economic Research, 2000, 47 p. [http://www.nber.org/papers/w7620.pdf?new_window=1]. 22.12.2012.

31. **La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A.** The Economic Consequences of Legal Origins. - Journal of Economic Literature. 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-332. [http://www.economics.harvard.edu/faculty/shleifer/files/consequences_JEL_final.pdf]. 23.02.2013.
32. **La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R. W.** Investor Protection and Corporate Valuation. – Journal of Finance, 57 (3), 2002 pp. 47-70. Viidatud La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Economic Consequences of Legal Origins. - Journal of Economic Literature. 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-442. vahendusel.
33. **Lassila J., Valkonen T.** The Finnish Pension Reform of 2005. - The Geneva Papers 32, 2007, pp. 75-94. [[https://www.genevaassociation.org/media/245269/ga2007_gp32\(1\)_lassilavalkonen.pdf](https://www.genevaassociation.org/media/245269/ga2007_gp32(1)_lassilavalkonen.pdf)]. 13.11.2013.
34. **Lepik A.** Ettevõtjad tahavad reformida ettevõttepensionit. Äripäev 2012. [<http://www.aripaev.ee/Default.aspx?PublicationId=b5eaf5f3-e10d-43aa-99b2-1bacab717399>]. 22.11.2013
35. Mis on tööandjapension. Delfi ärioleht. 2012 [<http://arileht.delfi.ee/news/tarbija/mis-on-tooandjapension.d?id=63824314>]. 12.11.2013.
36. **Munnell A. H.** Employer-Sponsored Plans: The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution, in G.L. Clark, *et al.*, eds., The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income. Oxford University Press 2006, 359 p. Viidatud Roth M. Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. vahendusel.
37. **Müller C., Müller-Peters H.** Betriebliche Altersversorgung aus Sicht von Arbeitnehmern, Vermittlern und Unternehmen – Bestandsaufnahme eines Kommunikationsproblems, in: Wolfgang Drols (ed.), Handbuch betriebliche Altersversorgung, 2. Aufl., Wiesbaden: Gabler, 2005, S. 45-56. Viidatud Blaufus K., Ortlieb R. Is Simple Better? A Conjoint Analysis of the Effects of Tax Complexity on Employee Preferences Concerning Company Pension Plan. - Schmalenbach Business Review 61, 2009, pp. 60-83 vahendusel.
38. Occupational Pension Scheme. Financeglossary. [<http://www.finance-glossary.com/define/occupational-pension-scheme/1038>]. 12.11.2013.

39. OECD Pensions Outlook 2012, OECD 5p. [<http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/211201we5.pdf>]. 12.06.2012.
40. Pension Markets in Focus. OECD, 2012, issue 9, 28 p. [<http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/PensionMarketsInFocus2012.pdf>]. 02.12.2012.
41. Pensions reforms must deliver affordable and adequate benefits, warns OECD. OECD 2011. [<http://www.oecd.org/els/soc/pensionreformsmustdeliveraffordableandadequatebenefitswarnsoecd.htm>]. 12.06.2012.
42. Pension. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/sotsiaalkindlustus/pension.html>]. 22.07.2012.
43. Pensions Act 2004. UK Government 12/2004, chapter 35, Crown Copyright. 366 p. [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/35/pdfs/ukpga_20040035_en.pdf]. 16.01.1013.
44. Poland saves on pensions to cut budget deficit. EurActiv Poland reports. [<http://www.euractiv.com/euro-finance/poland-saves-pensions-cut-budget-news-503577>]. 12.12.2012.
45. **Pritchett S. T.** Can employee benefits also be employer benefits? Society of Chartered Life Underwriters, 31(2), 1977, 5 p. Viidatud Sutton N.A. A Comparison of Insurance and Pension Plans in Large and Small Firms. American Journal of Small Business, Fall 1986, Vol. 11 issue 2, pp. 15-22. vahendusel.
46. **Põldoja P.** Eesti ettevõtete arengul on praegu ees klaaslagi. Eesti Päevaleht, 02. aprill 2013, lk. 11.
47. **Roth M.** Employee Participation, Corporate Governance and Firm; A Transatlantic View Focused on Occupation Pension and Co-Determination, 2010, 27 p. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1574357]. 15.01.2013.
48. **Sutton N.A.** A Comparison of Insurance and Pension Plans in Large and Small Firms. - American Journal of Small Business. Fall 1986, Vol. 11 issue 2, pp. 15-22 [<http://connection.ebscohost.com/c/articles/5748350/comparison-insurance-pension-plans-large-small-firms>]. 27.07.2012.

49. **Summers J., Hyman J.** Employee Participation and Company Performance. York, Joseph Rowntree Foundation, 2005, 77 p. [<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859352995.pdf>]. 20.02.2013.
50. **Zoltan S.** Hungary follows Argentina in pension-fund ultimatum, „Nightmare“ for some. [<http://www.bloomberg.com/news/2010-11-25/hungary-follows-argentina-in-pension-fund-ultimatum-nightmare-for-some.html>]. 02.12.1012.
51. **Zweigert K., Kötz H.** An Introduction to Comparative Law. Oxford and New York: Oxford University Press, Clarendon Press. 1998, 714 p. Viidatud La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The Economic Consequences of Legal Origins. Journal of Economic Literature, 2008, Vol. 46 (2), pp. 285-332. vahendusel.
52. **Talaga J. A., Beehr T. A.** Are there gender differences in predicting retirement decisions? - Journal of Applied Psychology. Vol. 80, 1995, pp. 16-28. [<http://ehis.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=74a1ec55-dbd0-4160-bbba-d408af0dab12%40sessionmgr4004&hid=4110>]. 23.01.2013.
53. **Tocher N., Field H. S., Giles W. F.** Valuations of compensation and benefit items by new entrants into the professional workforce: Do men and women differ? – Journal of Employment Counseling. Volume 43, 2006, pp. 84-96. [<http://ehis.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ee/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=0e072b94-98b1-46ce-a231-378f6a1df6da%40sessionmgr113&hid=116>]. 02.01.2013.
54. Tulumaksuseadus. Vastu võetud Riigikogus 15. detsembril 1999. a. – Riigi Teataja I osa, 2011, nr 101, art. 9033. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/128122011063>]. 17.01.2013.
55. Valimi sagedusjaotus. Eesti Statistika andmebaas 2011. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp>]. 15.02.2013.
56. **Vidlund M., Ramberg H., Mielonen A., Lappalainen E.** The structure of pension provisjon and the significance of occupational pensions in different countries. Finnish Centre of Pensions: Helsinki 2012, 42 p. [http://www.etk.fi/en/gateway/PTARGS_0_2712_459_770_3439_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/en/julkaisut/reviews/the_s

[tructure_of_pension_provision_and_the_significance_of_occupational_pensions_in_different_countries_7.pdf](#)]. 11.11.2013.

57. **Wesbroom K.** Advantages and disadvantages of use of the internet for occupational pension schemes: An industry survey. – Pensions. 2005, Vol. 10 (2), pp. 152-166 [<http://www.palgrave-journals.com/pm/journal/v10/n2/full/5940303a.html>]. 17.12.2012.
58. Workplace pensions. UK Government. Crown Copyright. [<https://www.gov.uk/workplace-pensions>]. 12.11.2013.

LISAD

Lisa 1. Erapensioni saajate osakaal tööealises elanikkonnast OECD riikides pensionilepingu tüüpide järgi 2010 a., %-des

Riik	Kohustuslik/ poolkohustuslik	Vabatahtlik		
		Ettevõttepension	Personaalne	Kokku
Ameerika Ühendriigid	n.a.	41,6	22	47,1
Austraalia	68,5	n.a.	19,9	19,9
Austria	n.a.	12,3	25,7	-
Belgia	n.a.	42,3	-	-
Eesti	67,1	n.a.	-	-
Hispaania	n.a.	3,3	15,7	18,6
Holland	88	n.a.	28,3	28,3
Iirimaa	n.a.	31	12	41,3
Island	85,5	n.a.	42	42
Israel	75,9	-	-	-
Itaalia	n.a.	7,6	6,2	13,3
Jaapan	n.a.	-	-	-
Kanada	n.a.	33,5	33,1	-
Korea	n.a.	14,6	36,5	-
Kreeka	n.a.	0,3	-	-
Luksemburg	n.a.	3,3	-	-
Mehhiko	57,7	1,6	n.a.	1,6
Norra	65,8	-	22	-
Poola	54,8	1,3	-	-
Portugal	n.a.	3,1	5,6	-
Prantsusmaa	n.a.	17,3	5,3	-
Rootsi	PPS ~ 100	n.a.	27,6	27,6
	P/K ~ 90			
Saksamaa	n.a.	22,5	36,9	47,1
Slovakkia	43,9	n.a.	-	-
Sloveenia	n.a.	-	-	38,3
Soome	75,5	7,4	21,3	28,8
Suurbritannia	n.a.	30	11,1	43,3
Šveits	70,1	n.a.	-	-
Taani	ATP 83,8	n.a.	23,6	23,6
	P/K 58,0			
Tšehhi Vabariik	n.a.	n.a.	61,2	61,2
Tšiili	73,3	n.a.	-	-
Türgi	0,9	0,2	4,2	-
Ungari	45,4	n.a.	18,9	18,9
Uus Meremaa	n.a.	8,2	55,5	-

ATP, PPS - % töövõtjates, P/K - poolkohustuslik, - - pole avaldatud, n.a. - puudub.
Allikas: (Antolin *et al.* 2012: 10); autori kujundatud.

Lisa 2. Autori poolt intervjueeritud ettevõtjad

Perekonna- ja eesnimi	Ettevõtte, intervjueeritava amet	Intervjuu tüüp	Toimumise koht, aeg
Reimann, Urmas	Hiiu Kalur AS juht	Helisalvestis	Tabasalu, 14. märts 2013
Villemi, Tarmo	Saku Metall AS juht	Helisalvestis	Tallinn 18. märts 2013
Kure, Kiira	Hireright Estonia AS juht	Helisalvestis	Tallinn, 15. märts 2013
Sõõrumaa, Urmas	US invest AS juht	Helisalvestis	Tallinn, 17. märts 2013
Saaremets, Raimo	AS Fee Catering juht	Helisalvestis	Tallinn, 20. märts 2013
Matsalu, Atso	Puukeskus AS juht	Helisalvestis	Tallinn, 18. märts 2013
Murakas, Margus	Prorehv OÜ juht	Helisalvestis	Tallinn, 19. märts 2013
Mägi, Feliks	Nordic Hotels OÜ juht	Helisalvestis	Tallinn, 25. märts 2013
Onemar, Rain	HR Tecno OÜ juht	Helisalvestis	Tallinn, 25. märts 2013
Veldemaa, Jüri	Hotell Tähetorni OÜ juht	Helisalvestis	Tallinn, 26. märts 2013
Raud, Rein	TRK Värvid OÜ juht	Helisalvestis	Tallinn, 26. märts 2013
Lepik, Kalev	Maardu Elektriijaam OÜ juht	Helisalvestis	Tabasalu, 27. märts 2013

Allikas: Autori koostatud.

Lisa 3. Intervjuu kaaskiri

Lugupeetud ettevõtte juht!

Pöördun Teie poole palvega, et osaleksite uurimistöös, mille fookusgrupiks on Eesti ettevõtete juhid ja tegevomanikud. Ettevõtte valiku aluseks on eelkõige Statistikaameti andmebaas töötajate arvust tulenevalt, lisaks küsitletakse ka teisi ettevõtteid..

Uuringu eesmärgiks on kaardistada Eesti ettevõtete valmisolek ettevõttepensioni integreerimiseks ettevõtetesse. Töö ülesandeks on selgitada välja ettevõttepensioni võimalused edendamaks ettevõtlust, selle kitsaskohad ning võimalikud edasised arengud. Uuring oleks hinnaliseks empiiriliseks materjaliks bakalaureuse tööle, mis aitaks lahti mõtestada ettevõttepensioni arengusuunad praktilisest seisukohast.

Uuring põhineb intervjuul (intervjuu struktuuri ja küsimustega võimalik eelnevalt tutvuda) ning viiakse läbi Tartu Ülikooli majandusteaduskonna Avatud Ülikooli viimase kursuse tudengi poolt. Intervjuud toimuksid ajavahemikus 12. märts – 27. Märts 2013 a. ning Teie tööaega väärtustades tuleb intervjuu läbiviija ise kohale . Täpne läbiviimise aeg ja koht oleks kokkuleppeline. Intervjuu sisaldab 11 küsimust ja eeldatav ajakulu 30-40 minutit. Intervjuu läbiviimisel ei ole ette antud väga jäika struktuuri (küsimuste järjekorra osas).

Intervjuu kava on koostatud Tartu Ülikooli Ettevõttemajanduse Instituudi IV kursuse tudengi Andrus Järve poolt, uuringu kokkuvõtted leiavad kajastust allakirjutanu bakalaureusetöös. Intervjuude käigus ei küsita Teilt konfidentsiaalset infot või mingisuguseid andmeid, mis võiksid kahjustada ettevõtte konkurentsipositsiooni. Uuringu andmete töötlemisel jäetakse salastatuks ka juhi isik. Intervjuu tulemusi kasutatakse vaid akadeemilistel eesmärkidel. Uurimistöö valmides pakume loomulikult võimalust saada kokkuvõtet teostatud intervjuude tulemustest ja järeldustest.

Tänan Teid ette koostöö eest!

Järve, Andrus - Avatud Ülikooli bakalaureuseõppe IV kursuse üliõpilane.

Lisa 4. Intervjuu küsimustik

Küsimused juhi kohta:

- Sugu
- Vanus
- Kui pikalt on intervjuueeritav töötanud ametikohal antud ettevõttes?
- Kas ja kui kaua on intervjuueeritav eelnevalt töötanud juhina?
- Töötajate arv ettevõttes.

-
1. Milline juhtimisstiil on teie ettevõttes?
 - a) Tsentraliseeritud/autoritaarne juhtimine;
 - b) Kaasamisel ja koostööl põhinev juhtimine.
 2. Millised ettevõtte organisatsioonisisemed aspektid on juhi arvates kõige kriitilisemad ettevõtte kujunemisel?
 3. Milles seisneb juhi arvates ettevõttepensioni eesmärk?
 4. Millist positiivset rolli võiks mängida ettevõttepensioni integreerimine ettevõtte juhtimissüsteemi?
 5. Millised tegurid soodustaksid ettevõttepensioni integreerimist Teie ettevõttesse?
 6. Kuivõrd määrav on ettevõtte võtmeisikute roll ettevõtte jätkusuutlikkuses ja konkurentsivõimes (valida kõige paremini iseloomustav vastusevariant)?
 - a) Meie ettevõttel ei ole võtmeisikuid;
 - b) Võtmeisikute roll jätkusuutlikkusel ja konkurentsivõimel on määrava tähtsusega;
 - c) Võtmeisikute roll jätkusuutlikkusel ja konkurentsivõimel on keskmise tähtsusega;
 - d) Võtmeisikute roll jätkusuutlikkusel ja konkurentsivõimel on väheoluline.
 7. Milliseid motivatsioonitegureid kasutab ettevõtte võtmeisikute motiveerimisel kõige rohkem (valige alljärgnevast loetelust 5 motivaatorit; tähistage see, mida kasutatakse osakaaluliselt kõige rohkem, numbriga 5, ning see, mida kasutatakse osakaaluliselt kõige vähem aega, numbriga 1):
 - a) lisatasud ja preemiad;
 - b) ametiauto võimaldamine erasõitudeks;

Lisa 4 järg

- c) kaasamine juhtimistegevusse;
 - d) ettevõtte osade/aktsiate suunatud emissioon;
 - e) sotsiaalsete lisatagatiste võimaldamine;
 - f) vabaaja veetmise/sportimise võimaluste loomine;
 - g) III pensionisamba tasumine;
 - h) töökeskkonna parendamine, toitlustamine jne.;
 - i) eluaseme/transportikulude kompenseerimine;
 - j) laenu andmine;
 - k) edutamine;
 - l) töötajate finantsalane jne koolitus (tööväline);
 - m) muu ... (täpsustage).
8. Millises mahus soodustusi võimaldatakse töötajatele lisaks palgafondile, % palgafondist?
9. Kui, siis millises mahus maksavad töötajad osa soodustustest ise?
10. Kuidas on juhtkond ja töötajad ettevõttes informeeritud riikliku ja erapensioni kindlustatuse kujunemisest tulevikus?
11. Kuidas võiks juhi arvates integreerida ettevõttepensioni süsteemi Teie ettevõttesse?
- a) Vahendajate kaudu;
 - b) Võtta tööle vastav töötaja;
 - c) Kasutades otsesidemeid tarnijaga (nt kindlustusandjad, fondid jne);
 - d) Interneti vahendusel.

Lisa 5. Väljavõtted Riigikogu sotsiaalkomisjoni istungi ettekannetest ja sõnavõttudest

Riigikogu sotsiaalkomisjoni avalik istung 19. november 2013 a.

Eesti pensionisüsteemi jätkusuutlikkusest.

Istungil esineti 5 ettekandega:

1. Pensionisüsteemi jätkusuutlikkusest Eestis, Praxise analüütik, TÜ lektor Andres Võrk.

Muu hulgas tõsteti esile jätkuvate pensionireformide vajalikkus, pidev pensionäride arvu tõus, komplektse lahenduse vajadus, erasäästmise toetamise vajadus.

2. Riikliku pensionisüsteemi (I samba) olukorrast ja prognoosidest, Sotsiaalministeerium, Kristiina Rääk.

Muu hulgas tõsteti esile töövõimetus kindlustuse reformimise vajadus (pikendada hõivatust tööturul), arendada edasi lisasüsteemide osa.

3. Rahandusministeeriumi lähiaja tegevuskavadest, Rahandusministeerium, Tõnu Lillelaid.

Muu hulgas tõsteti esile demograafiline ja poliitiline risk, III samba eesmärkidest kaugenemine, tööandja panuse suurendamine, tööandja panuse soodustamine, luua tööandja pensionifond/süsteem.

4. Kogumispensioni ja täiendava kogumispensioni (II ja III sammas) seisust, Eesti Väärtpaberikeskus, Evelin Lepp-Vaiku.

Muu hulgas tõsteti esile III sambas osalejate (hetkel 44 tuh. inimest) langust ja selle süvenemist.

5. Pensionisüsteemi probleemidest ja ettepanekutest, Eesti Kindlustusseltside Liit, juhataja Mart Jesse.

Muu hulgas tõsteti esile kõikide pensionisammaste arendamise vajadus, madal säästmisvõime, madal usaldus III samba vastu, vajadus kõrvaldada tööandjapensioni maksunduslikud tõkked, soosida täiendavate finantseerimisallikate teket.

Järgnesid sõnavõttud, kus kerkisid esile usalduskriis pensionisüsteemi vastu, madal teadlikkus ja säästmisvõime, vajadus jätkata teadlikkuse tõstmist, vajadus võimaldada

Lisa 5 järg

eraisiku tulumaksusoodustus investeringutelt, tööandjapensioni sotsiaalmaksu osa vähendamise vajadus ja III samba edasiarenduse vajadus.

Andrus Järve tegi istungil avalduse ettevõttepensioni/tööandjapensioni sisulisest vajadusest süsteemi kaasata, selle vabatahtliku süsteemi kolmepoolse (töötaja, tööandja, riik) motiveeriva kooskõla vajadusest, selle kasutamise võimalustest ettevõtete motivatsioonisüsteemides ning selle süsteemi positiivsetest mõjudest kõigile kolmele osapooltele.

Istungile oli kutsutud Sotsiaalkindlustusameti, Riigikontrolli, Eesti Pangaliidu, Eesti Fondihaldurite Liidu, Finantsinspektsiooni, Eesti Pensionäride Ühenduste Liidu, Eesti Tööandjate Keskliidu ja Eesti Ametiühingute Keskliidu esindajad.

Andrus Järve kutsuti istungile Riigikogu sotsiaalkomisjoni esimehe (Margus Tsahkna) poolt, autori initsiatiivil.

SUMMARY

DEVELOPMENT PROSPECTS OF CORPORATE PENSION IN ESTONIA

Andrus Järve

The use of corporate pension is a rising trend in Europe and other countries, but in Estonia, corporate pension would be a new opportunity, which has not been publicly discussed or studied extensively, particularly in terms of its mechanisms of action.

The objective of this dissertation is to determine development opportunities and problems associated with voluntary corporate pension in Estonia aimed at company employees/key employees.

The tasks of the Bachelor's dissertation are to:

- explain the nature and economic importance of corporate pension;
- look at corporate pension systems and their development trends in the European Union and OECD member countries;
- determine a regulatory basis for the development of corporate pension in the European Union;
- introduce factors that shape the functioning of corporate pension based on previous studies;
- prepare and conduct individual semi-structured interviews with Estonian entrepreneurs and company directors in order to identify options for corporate pension to improve business, its hold-ups and factors influencing further development;
- generalise study results and offer opportunities for developing the corporate pension system in Estonia further.

Corporate pension is a long-term system of accumulating financial resources aimed at employees or employee associations by the company, the objective of which is to compensate the employee's contribution to the company upon his retirement in order to maintain his social and financial security. Using corporate pension in the motivational systems of companies is an important factor in stimulating employees. Using corporate pension as a motivational tool is very popular in many countries, at the same time varying depending on the size of the company. Larger enterprises offer a broader scale of benefits for the employees, where 54% is made up of various pension products, while small businesses show the indicator to be around 18%. OECD member countries provide several amenities to promote the offering of pension products, often giving larger tax exemptions to small businesses and low-wage employees to alleviate inequality.

Economic importance of corporate pension lies in the additional option supporting the state funded pension system, which encourages people to collect pension by themselves, improves the security of employees after retirement and gives companies a more affordable option for motivating and keeping their key employees while ensuring the company's better development and sustainability. Studying the development of corporate pension in OECD member countries and the European Union member states, the peculiarities of and common trends in the countries, the author found that differences in the corporate pension systems vary from the level of voluntariness to the wide scale of using opportunities, also depending on the concessions offered by countries in these systems. In countries where corporate pension was set up a long time ago, its efficient and motivating effect is also used, among others, to involve employees in the management activities. As a common trend in OECD member countries, corporate pension is being personalised and systems based on defined contributions (DC) are being developed. Many countries implement versions of voluntary corporate pension, which together with the state funded pension form retirement-age income. Fiscal political changes currently taking place in the OECD member countries are reducing the share of state funded pensions and indicate an increasing need for people to collect pension by themselves.

Regarding the economic political positions of countries with respect to employing corporate pensions and its importance in improving and promoting this sector, the most important tool the countries have in promoting corporate pension is believed to be the formation of taxes. The effectiveness of tax system incentives depends on the transparency of tax advantages and the comprehensibility of the system. The appropriateness of corporate pension incentives to the requirements of the employees/key employees plays an important role and comprises many aspects of well-being.

Looking into the legal basis for the development of corporate pensions in the European Union revealed that the European Insurance and Occupational Pensions Authority established in 2011 is an important authority in ensuring legal security and promoting the development perspectives of corporate pension. The main tasks of this organisation are to prevent the exploitation of differences in legislative provisions in order to ensure equal opportunities for everybody and to enhance international supervisory cooperation to benefit the whole of economy, including financial institutions and other stakeholders, employers and employees. The occupational retirement recently regulated in Estonia (in 2011) does not support the use of it, which is why employers do not use it in their motivational programmes and it does not generate any profit to the whole of economy – this was confirmed by the results of the survey conducted as part of the dissertation and public hearing speeches given by the Social Affairs Committee of the Parliament of Estonia in November 2013.

On the basis of prior studies perused in the empirical part of the dissertation, the author has identified the incentives and barriers of the development of corporate pension, which play a significant role in the voluntary system. The two parties to this three-level mechanism of action – state and company – hold key positions in launching the corporate pension system. The state promises tax exemptions for companies to integrate corporate pension in the company, and uses the pension system comprising corporate pension as a pillar, thus alleviating domestic financial-economic problems. The company maximises its revenue by motivating its employees to contribute more to the company. The weakest but also the most susceptible link in this trio is the employee/key employee the involvement on whom in the system has a decisive role and is affected by

several factors. For the employee, the most important incentives of the development of corporate pension are stable and profitable work environment and the company's contribution to his pension. The main barriers include the employees' low income, low financial literacy and poor awareness, but also negative attitude towards and lack of trust in the system arising from the complex and hard to understand pension system. Insufficient value given to pensions by the younger employees below the age of 40 is also an inhibiting factor. Earlier studies that addressed the financial behaviour of people in OECD member countries, including Estonia, have revealed that people are not used to long-term planning and because of that, often fail to make decisions that maximise their financial-economic well-being. Earlier studies have shown that using online information technology in the corporate pension systems promotes its development by improving the efficiency of service, availability of information at any time, saving resources and control. The barriers thereof, however, is believed to be security and confidentiality risks, but also the inability to adjust to the internet that a large number of people suffer from. The greatest need is for the availability of direct personal counselling.

In order to determine how prepared and motivated Estonian entrepreneurs are to use corporate pension, the author prepared a survey to help interview the company directors. The survey revealed that larger enterprises in Estonia use promotions as a motivational tool significantly more often than small businesses, which is probably due to lack of opportunities in long-term motivation. Popular tool in the motivational system of small businesses was providing opportunities for recreational activities and playing sports. Estonian entrepreneurs who participated in the survey did not use corporate pension (in Estonia the third pension pillar of occupational retirement) as an amenity, which might also be due to having insufficient awareness and lack of incentives in the employer's pension for both parties of the labour market. The employees' preference of 'cash in hand' reflects the low level of income and/or financial awareness, which play a significant role in long-term planning.

The author's survey also reveals that Estonian enterprises and employees/key employees could use the world practice of corporate pension to promote the sustainability and competitiveness of enterprises to ensure a more efficient operation of local business

environment, because Estonian companies do not differ from those elsewhere in the developed world in terms of their management practices – motivating the best employees is valued everywhere today. Countries with older economies rely on long-term motivational tools such as corporate pensions and other incentives (e.g. stock options) as in addition to short-term motivators (bonuses, premiums). Corporate pension systems are becoming more and more important because the pension systems in different countries are undergoing reforms which attempt to reduce the share of state funded pensions. Occupational retirement system recently regularised in Estonia has not been sufficiently thought out and is marketed badly, which can be seen in the fact that companies who participated in the survey prepared by the author are completely ignoring the system in practice.

The author believes that in order to actively use corporate pension in the Estonian pension system, it is necessary to eliminate a series of obstacles, most important of which include the following:

- lack of clear tax exemptions in the event of integrating corporate pension in the companies;
- low awareness in participants in the labour market and the society as a whole with respect to developments in the future of the pension system;
- low financial literacy;
- lack of trust and dismissive attitude towards the pension system.

People who draw up pension policy and companies whose cooperation can help solve many existing and future problems endangering the pension system play the most important role in eliminating these hold-ups. Another important issue that the state needs to resolve is ensuring the sustainability of the pension system, which creates additional funding for the benefit of corporate pension through its support system. Integrating corporate pension in Estonian companies allows strengthening the competitiveness and sustainability of companies through motivational systems while keeping their best employees. Tax advantages of corporate pension help encourage employees to collect and save by themselves in order to support their pensions, improve employment and are a great support to the whole economy.

On the basis of the survey results, the author makes the following suggestions for eliminating the obstacles preventing the development of corporate pension:

- amend the existing occupational retirement(the third pillar) regulation, so that the employer's payments to the third pillar for the employee would not be treated as salaries, as the potential benefit should be clear and easily understood by the participants in the labour market while also being sufficiently motivational;
- based on the tax advantageous regulation of reinvesting retained profits, long-term investments in the human capital (employee/key employee) should belong under the aforementioned regulation;
- communication promoting pension awareness and financial literacy should already be offered as part of study modules in high school, also in other groups in society, and people drawing up pension policy should make efforts to strengthen the legal security of the pension system.

In conclusion, the author sees the use of corporate pension as a positive development, which gives both the Estonian pension system and business development a fresh perspective.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Andrus Järve

(sünnikuupäev: 29. november 1961 a.)

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose:

Ettevõttepensioni arenguperspektiivid Eestis,

mille juhendaja on Nadežda Ivanova,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 14. jaanuaril 2014.

Töö autor,

Andrus Järve